



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

G A R A G E S

(UGAR)

Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les usages sont disponibles sur le site de l'OCIRT

http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp

Les dispositions légales, réglementaires ainsi que les arrêtés cités dans le document sont disponibles sur le site genevois du Service de la législation

<http://www.geneve.ch/legislation/> et sur le site de la Confédération

<http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

Usages Garages UGAR

UGAR 2007

(Entrée en vigueur : 1^{er} mars 2007)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du
12 mars 2004 (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail pour l'industrie des garages
conclue à Genève le 1^{er} janvier 2006 (RSG J 1 50.46),
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 24 janvier 2007 (RSG 1 50.45),
établit ce qui suit :

Article I – Champ d'application

¹ Le présent document est le reflet des usages dans le secteur économique de l'industrie des garages (ci-après : UGAR)

² Il s'applique à toute entreprise suisse ou étrangère occupant du personnel dans le domaine de l'entretien, la réparation ou la construction de véhicules automobiles quatre roues et tenue de respecter les usages en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (RSG J 1 05).

³ Il ne s'applique pas aux entreprises dont l'activité prépondérante entre dans le champ d'application de la convention nationale étendue de l'industrie suisse de la carrosserie.

⁴ Les conditions minimales de travail visées à l'article VI des UGAR sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises assujetties aux usages, à l'exception des chefs d'atelier, contremaîtres, vendeurs d'automobiles, employés techniques, employés de bureau et des apprentis, sauf pour ces derniers les annexes 2 et 3 intitulées « Statut relatif aux apprentis » et « Salaires minima des apprentis ».

Article II – Protection de la santé des travailleurs

¹ L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

² L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

³ Les travailleurs suivent les directives nécessaires pour assurer la sécurité au travail et signalent à l'employeur ou à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils ne peuvent pas éliminer eux-mêmes.

⁴ Les exigences du présent article sont applicables à toutes les personnes au service de l'employeur, même en location de service. Elles seront atteintes notamment en faisant appel à des spécialistes de la sécurité au travail qualifiés (MSST).

Article III – Egalité entre femmes et hommes

L'employeur veille à respecter le principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article IV – Rappel du droit impératif

Les dispositions impératives applicables à l'entreprise en vertu du droit fédéral ou cantonal font partie intégrante des usages.

Article V – Contrat individuel de travail

¹ Le contrat individuel de travail continue d'être applicable dans tous les cas et sur tous les points où il est plus favorable au travailleur que le présent document.

² Les UGAR tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail, l'employeur est tenu de remettre spontanément une copie du document à tout le personnel concerné.

Article VI – Conditions minimales de travail

Les conditions minimales de travail en usage sont les dispositions imprimées en caractère droit dans la convention collective reproduite ci-après.

Article VII – Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle est prélevée conformément à l'article 22.

Article VIII – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages.

² Il existe en outre une commission paritaire appelée conseil professionnel dont les compétences sont mentionnées aux articles 24 du présent document et 14 de l'annexe 2.

Article IX – Sanctions

¹ L'office est compétent pour infliger des sanctions conformément à l'article 45 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (RSG J 1 05).¹

² Le Conseil professionnel est en outre compétente pour prononcer des peines conventionnelles conformément aux articles 24 et 27 du présent document.

Article X – Validité

Le présent document entre en vigueur le **1^{er} mars 2007**.

Article XI – Dispositions finales

Le présent document annule et remplace les usages 2000.

1 Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

Rappel :

Les conditions minimales de travail en usage sont les dispositions imprimées en caractère droit dans la convention collective reproduite ci-après.

Convention collective de travail pour l'industrie des garages dans le canton de Genève

Préambule

La présente convention confirme la bonne entente qui règne entre les entreprises et leur personnel et le désir de sincère collaboration qui anime les parties signataires. Celles-ci affirment, en outre, leur entière solidarité dans la défense des intérêts généraux du métier.

L'appartenance à une organisation ne saurait faire naître de désavantages ni pour l'employeur ni pour le travailleur.

Les parties signataires s'engagent, dès la signature de la présente convention, à entamer toutes les démarches nécessaires afin que celle-ci puisse être étendue.

Champ d'application

1. La convention est applicable :
 - 1) aux membres de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section genevoise ;
 - 2) aux employeurs qui, par une procédure d'adhésion individuelle au sens de l'article 356 b) du Code des Obligations, demandent que les dispositions de la présente CCT leur soient applicables ;
 - 3) aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa 1) et 2) à l'exclusion des chefs d'atelier, contremaîtres, vendeurs d'automobiles, employés techniques, employés de bureau et des apprentis.
2. Toutefois, sur simple demande, les chefs d'ateliers et contremaîtres peuvent être soumis aux dispositions de cette convention ; l'article 4 relatif aux heures supplémentaires ne leur sera cependant pas applicable.
3. Un travailleur qui, soumis à la convention collective de travail, a été mis au bénéfice de l'assurance maladie et de l'AVS complémentaire professionnelle peut renoncer à l'application de la CCT, lorsqu'il change de statut dans l'entreprise si son employeur lui offre une situation différente, mais au moins équivalente. Une appréciation de cette équivalence est du ressort du Conseil professionnel ou d'une délégation de celui-ci.

I. Conditions d'engagement et de travail

Article 1 – Durée du travail et pauses

1. La durée effective du travail est fixée sur base annuelle. Elle s'entend vacances et jours fériés inclus. Les pauses, au sens du chiffre 3 ci-après, sont incluses.
2. Chaque année, le Conseil professionnel calculera le nombre exact d'heures de travail. A titre indicatif, le total moyen des heures annuelles est de 2132 pour l'ensemble du personnel soumis à la présente convention.
3. Le travail est interrompu par des pauses d'au moins :
 - 1) $\frac{1}{4}$ d'heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 5h30 ;
 - 2) $\frac{1}{2}$ heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 7 heures ;
 - 3) 1 heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 9 heures.
4. Les pauses prévues à l'alinéa précédent, quelle que soit leur durée, comptent comme temps de travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à s'éloigner de sa place de travail. Elles ne comptent pas comme temps de travail, quelle que soit leur durée, si le travailleur est libre de s'éloigner de sa place de travail.

Article 2 – Horaire flexible

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, l'horaire de travail hebdomadaire peut varier dans l'année (horaire flexible), heures supplémentaires non comprises. Les conditions suivantes doivent être remplies :

1. Une modification de l'horaire usuellement pratiqué ne peut entrer en vigueur que moyennant un préavis de 24 heures au personnel concerné. Ce préavis peut être inférieur, si l'employé l'accepte. Cette modification peut ne s'appliquer qu'à un secteur de l'entreprise.
2. A aucun moment l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45. Un horaire supérieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.
3. Un décompte mensuel du solde des heures de travail sera remis à la fin de chaque mois à tout travailleur concerné. Le salaire mensuel sera versé sans tenir compte des variations du solde des heures de travail.

4. A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro, par rapport au total calculé par le Conseil professionnel, selon l'article 1, chiffre 2 ci-dessus. Sous réserve d'une compensation pendant le pont de fin d'année exclusivement, un report d'heures d'une année sur l'autre n'est pas autorisé.
5. Au cas où le contrat de travail prend fin en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Ce décompte fera ressortir l'éventuelle différence entre les heures dues, selon l'article 1, ch. 2 ci-dessus et celles effectuées. Si le nombre d'heures effectuées est supérieur, il sera compensé selon l'article 4 de la présente convention (heures supplémentaires). A l'inverse, si le décompte des heures de travail présente un solde inférieur, l'entreprise pourra déduire ces heures, sans supplément, de la rémunération due au travailleur.
6. Si les conditions du présent article sont respectées, le personnel concerné a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.
7. Demeurent réservées les éventuelles heures supplémentaires au sens de l'article 4 de la présente convention.

Article 3 – Service permanent

- 1) Pour autant que l'entreprise assure une rotation équitable et qu'elle observe les dispositions de l'article 4, chiffre 2, l'horaire de travail du personnel d'atelier pourra comprendre périodiquement un samedi après-midi, un dimanche ou un jour férié.
- 2) Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi, ou dure plus de 5 heures, l'employeur doit accorder, en compensation, la semaine précédente ou la semaine suivante, un repos d'au moins 35 heures consécutives coïncidant avec un jour ouvrable. *Le personnel aura au moins deux dimanches entiers de repos par période de 4 semaines.*

Article 4 – Heures supplémentaires et indemnités de permanence

1. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée indiquée à l'article 1, chiffre 2 ci-dessus et applicable selon l'article 2.
2. Les majorations prévues par le présent article ne seront dues que si le travail a été décidé d'un commun accord ou sont commandées par les circonstances.
3. Les heures supplémentaires doivent être annoncées à l'employeur lors de chaque paie. En cas de litige, il ne sera pas tenu compte des

heures supplémentaires n'ayant pas fait l'objet d'un commun accord et qui n'auront pas été annoncées.

4. Les heures supplémentaires sont compensées ou payées avec un supplément de 25 %.
5. Les heures supplémentaires effectuées le dimanche, les jours fériés et la nuit entre 22h. et 6h. sont payées avec une majoration de 50 %.
6. Les deux premières heures accomplies en plus de l'horaire de nuit sont rétribuées avec une majoration de 25 %. Au-delà, le supplément est de 50 %.
7. Les heures supplémentaires sont, dans la mesure du possible, compensées en temps. Le congé de compensation, fixé d'entente entre l'employeur et le travailleur et au plus tard 48 heures à l'avance, devra comporter, en temps, la majoration prévue pour le paiement des heures supplémentaires.

Article 5 – Indemnités de déplacement

1. *Les frais de déplacement sont à la charge de l'entreprise.*
2. Les heures consacrées aux déplacements sont payées, à l'exception des heures consacrées aux repas.
3. S'il est impossible au travailleur de rejoindre son domicile pour les repas ou le soir avant 20 heures, l'entreprise remboursera les frais de repas et de logement.
4. En dérogation à cet article, des arrangements spéciaux peuvent être conclus entre l'employeur et le travailleur pour les cas de con-voyage.

Article 6 – Remboursement des frais

L'employeur met à disposition de chaque travailleur *soumis à la convention collective de travail* des habits de travail et en assure l'entretien. A cet effet, il peut retenir 120 F par an au maximum à chaque travailleur concerné.

Article 7 – Rémunération

1. Fixation de la rémunération

Lors de la fixation du salaire, il sera notamment tenu compte de la fonction et de la qualification effective du travailleur. Cependant, les entreprises ne pourront fixer un salaire inférieur aux normes figurant ci-après.

2. Salaire

- 1) *En général, les travailleurs soumis à la présente convention sont mis au bénéfice du salaire mensuel.*
- 2) *La paie se fait, en principe, chaque fin de mois. Il sera remis à chaque travailleur un décompte de son salaire qui restera sa propriété.*
- 3) *Pour les cas où il est nécessaire de connaître le salaire horaire (absentéisme, paiement d'heures supplémentaires, maladie, accident, etc.), on obtient cette valeur en divisant le salaire mensuel entrant en ligne de compte par 177,6 pour l'ensemble du personnel soumis à la présente convention collective de travail.*
- 4) *Pour les seules créances relatives aux rapports de travail, l'employeur peut retenir, en vertu de l'article 323 a) CO, un montant ne devant pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie, ni, au total, le salaire d'une semaine de travail. Les créances découlant d'autres sources ne sont pas limitées en fonction de cette disposition, mais en fonction de l'article 323 b), alinéa 2), CO.*

3. Jeunes travailleurs âgés de 15 à 20 ans - non qualifiés

Tous les salaires minima sont applicables dès l'âge de 20 ans. Le salaire des jeunes travailleurs non qualifiés, de 15 à 20 ans, est fixé selon le tableau ci-après, sur la base des salaires à l'engagement. Les salaires des apprentis figurent dans le statut qui leur est propre.

Pour la lecture du tableau ci-dessous, est réputé "âge d'engagement" l'âge déjà atteint au moment de l'engagement et "année" l'âge qui sera atteint au cours de l'année de travail visée.

En % du salaire à l'engagement selon la fonction exercée

Année	Age d'engagement				
	15 ans révolus	16 ans révolus	17 ans révolus	18 ans révolus	19 ans révolus
20 ^e		100	100	100	100
19 ^e	100	80	80	80	
18 ^e	80	60	60		
17 ^e	60	50** 40*			
16 ^e	50** 40*				

* 1^{er} semestre

** 2^e semestre

4. Encouragement à l'engagement des jeunes ayant obtenu leur CFC

Afin d'encourager l'engagement des jeunes venant d'obtenir leur CFC de mécanicien ou de réparateur d'automobiles, le salaire applicable, pendant une durée de 6 mois au maximum, est celui des catégories 1a) respectivement 2a) de la grille des salaires annexée à la présente convention.

5. Indexation des salaires

- 1) *Les salaires minima conventionnels sont basés sur l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre.*
- 2) *Une indexation sera effectuée selon le schéma suivant :*
 - a) *Indexation automatique des salaires minima, une fois par année, au 1^{er} janvier, sur la base de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation du 1^{er} novembre d'une année au 31 octobre de l'année suivante ;*
 - b) *Pour les salaires effectifs, indexation, une fois par année, au 1^{er} janvier. L'indexation sera intégrale si l'évolution de l'indice est inférieure ou égale à 4 % dans les douze mois de référence (1^{er} novembre – 31 octobre) ;*

Si l'indice progresse de plus de 4 %, la part supérieure à 4 % fera l'objet d'une négociation paritaire ;

En cas de progression rapide de l'indice, soit plus de 3,5 %, durant le premier semestre (1^{er} novembre/30 avril) les parties se rencontreront pour discuter du versement éventuel d'un acompte au 1^{er} septembre ;
 - c) *La valeur du pour-cent est fixée à 46 F- du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008 ;*
 - d) *Tous les litiges survenant à ce propos entre les parties peuvent être soumis à l'arbitrage du Conseil professionnel.*

6. Treizième salaire

- 1) *A la fin de chaque année civile, il est alloué à tous les travailleurs soumis à la présente convention un treizième salaire.*
- 2) *Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est payé prorata temporis. Seuls les mois complets comptent.*
- 3) *En cas d'absence du poste de travail dans le courant de l'année, le treizième mois est payé au prorata du salaire versé par l'employeur.*
- 4) *Le treizième mois de salaire est partie intégrante de la rémunération et donc soumis aux mêmes charges sociales et impôts que les autres salaires.*

Article 8 – Engagement et délai de congé

1. Le premier mois de l'engagement est considéré comme temps d'essai pendant lequel le délai de congé est de trois jours nets. Dans le cas où les circonstances l'exigent, il est possible, d'entente entre les parties, de porter, par écrit, le temps d'essai à deux mois, le délai de congé restant fixé à trois jours nets.
2. Après le temps d'essai, le congé peut être donné de part et d'autre avec un préavis :
 - 1) d'un mois net au cours de la première année de service ;
 - 2) de 2 mois nets de la deuxième à la neuvième année de service ;
 - 3) de 3 mois nets dès la dixième année de service.
3. Après le temps d'essai, le congé ne peut pas être donné par l'employeur si l'employé subit une incapacité de travail due à l'accident ou la maladie :
 - 1) pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service ;
 - 2) pendant les 112 premiers jours, dès la deuxième année de service ;
 - 3) pendant les 180 premiers jours, dès la sixième année de service ;
 - 4) pendant les 365 premiers jours, dès la onzième année de service.

II. Prestations sociales**Article 9 – Vacances**

1. Les collaborateurs engagés avant le 1^{er} janvier 2006 ont droit à 5 semaines de vacances.
2. Les collaborateurs engagés dès le 1^{er} janvier 2006 auront droit au nombre de jours de vacances suivants :
 - 2.1 Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, 25 jours
 - 2.2 De l'âge de 20 ans à l'âge de 25 ans révolus (le temps d'apprentissage ne compte pas pour déterminer le nombre d'années de service dans l'entreprise) :
 - 20 jours durant la première année et la deuxième année dans l'entreprise
 - 21 jours dès la 3^e année
 - 23 jours dès la 4^e année
 - 24 jours dès la 5^e année

- 25 jours dès la 6^e année
- 2.3 Dès l'âge de 25 ans, 25 jours, quel que soit le nombre d'années de service dans l'entreprise.
- 3. L'exercice vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 4. Les vacances légales ou conventionnelles, sont accordées prorata temporis si l'exercice vacances n'est pas complet. Elles peuvent en outre être réduites d'un douzième (1/12) par mois d'absence non justifiée. En cas d'absences justifiées, la réduction (1/12 par mois) n'intervient qu'après 3 mois.
- 5. Le calendrier des vacances est fixé d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.

Article 10 – Interdiction de travailler pendant les vacances

1. Pendant la durée de ses vacances, le travailleur ne doit exercer aucune activité lucrative pour le compte de tiers ou pour son propre compte.
2. Toute infraction à cette disposition peut faire l'objet de sanctions de la part du Conseil professionnel.

Article 11 – Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre.
2. *En outre* le travailleur est libéré l'après-midi du 1^{er} mai ; il n'y a pas de compensation à accorder pour cette demi-journée si l'intéressé est absent à ce moment-là.
3. Pour autant que les intéressés aient été présents dans l'entreprise la veille ou le lendemain du jour férié entrant en considération, ainsi que le matin du 1^{er} mai, ils ne subissent pas de perte de salaire de ce fait.

Article 12 – Absences justifiées

Sur sa demande, le travailleur a droit à des congés spéciaux, sans déduction de salaire, dans les cas suivants :

1. lorsqu'il se marie : 2 jours ;
2. lors de la naissance d'un propre enfant : 2 jours ;
3. en cas de décès de l'épouse, d'un fils, d'une fille, de son père ou de sa mère : 3 jours ;
4. en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une

- belle- sœur ou de l'un de ses beaux-parents : 2 jours ;
5. en cas de décès d'un grand-parent : 1 jour ;
 6. lors de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, non rémunérée ;
 7. en cas de déménagement pour le titulaire d'un bail et au maximum une fois par an :1 jour.

Article 13 – Autres absences

Le travailleur bénéficie d'un congé d'une heure par cas, sans déduction de salaire, dès lors qu'il doit s'absenter d'urgence pour un traitement médical ou dentaire, ou en cas de don du sang.

Article 14 – Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la communauté familiale

1. L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours (art. 36 al. 3 Ltr).
2. Le travailleur doit informer l'employeur sans délai, si possible préalablement, de son absence. Il est tenu de justifier celle-ci.
3. Cette disposition a pour seul but de permettre à un travailleur de s'absenter momentanément de son travail, dans les cas présentant un caractère d'urgence ou de nécessité impérieuse, afin de prendre les mesures nécessaires pour organiser la garde ou le transport du membre malade de sa famille.
4. Une absence justifiée n'autorise pas l'employeur à réduire le salaire de l'employé et elle n'est pas prise en considération dans le cadre de l'article 9, chiffre 4 de la convention (réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur).
5. En revanche, toute absence injustifiée autorise l'employeur à réduire le salaire à due concurrence. De même, les périodes d'absence seront alors prises en considération dans le cadre de l'article 9, chiffre 4 de la convention (réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur).

Article 15 – Cours et congés de formation

Dans le but de favoriser l'acquis et le développement des connaissances des travailleurs et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux, des congés de formation non payés pourront être accordés selon les modalités ci-après.

1. Formation et perfectionnement professionnels

- a) Programme « Qualifications + » (=acquisition du CFC en cours d'emploi) : 1 jour par semaine ;
- b) maîtrise fédérale et brevet fédéral : 1 jour par semaine ;
- c) autres cours de recyclage ou de perfectionnement : 5 jours par an.

2. Institutions paritaires

- a) Des congés non payés jusqu'à 5 jours par an peuvent être accordés aux juges prud'hommes, commissaires d'apprentissage, membres du Conseil professionnel et responsables d'apprentissages (astreints à suivre les cours pour maîtres d'apprentissage imposés par la loi fédérale sur la formation professionnelle). La formation peut porter sur la législation sociale et du travail, la loi sur la prévoyance professionnelle, la CCT, etc.
- b) Les congés sont accordés moyennant un préavis de 2 semaines au moins et dans la mesure où ils ne perturbent pas la marche de l'entreprise.
- c) *Si des cours sont mis sur pied, ils se feront en période de moindre activité.*

Article 16 – Service militaire en suisse

1. Les absences pour cause de service militaire, de service civil et de protection civile sont indemnisées, compte tenu des allocations pour perte de gain aux militaires, de la manière suivante :
 - 1) Ecoles de recrues
 - a) 50 % du salaire pour les célibataires ;
 - b) 75 % du salaire pour les mariés ou les célibataires avec charges légales d'entretien.
 - 2) Autres services (inspection d'armes et d'équipement, cours de répétition, de complément et de protection civile, service d'avancement) :
 - a) jusqu'à un mois par année : 100 %
 - b) plus d'un mois, mais au maximum 17 semaines par année civile : célibataires : 80 %, mariés ou célibataires avec charges légales d'entretien : 80 %.
2. Dans la mesure où les indemnités prévues ci-dessus excèdent les obligations découlant de l'art 324 b) CO, la part supplémentaire n'est due qu'après un an et plus d'activité dans l'entreprise et pour

autant que le travailleur reprenne son emploi dans la même entreprise après sa période de service militaire.

3. Les indemnités sont calculées sur la base du salaire brut, mais ne peuvent en aucun cas dépasser le salaire net normal. Les prestations de la Caisse de compensation pour perte de gain sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence de ses propres prestations.

Article 17 – Allocations familiales

Les allocations familiales dues en vertu de la loi du 24 juin 1961 sont payées par l'intermédiaire de la Caisse de compensation à laquelle est rattaché l'employeur.

Article 18 – Assurance perte de salaire en cas de maladie

1. Contrat collectif d'assurance

- 1) Le personnel *soumis à la présente convention* est obligatoirement assuré contre la perte de salaire en cas de maladie, *dans le cadre du contrat collectif que les parties signataires de la présente CCT négocient et concluent chaque année avec une caisse ou une assurance maladie*. Le contrat d'assurance contiendra les garanties et prestations découlant de la loi fédérale sur l'assurance maladie.
- 2) Ce contrat *collectif* garantit le versement d'une indemnité journalière, correspondant à 80 % du salaire pendant une période de 720 jours sur 900 consécutifs et, en cas de tuberculose, 1800 jours au cours d'une période de 7 années consécutives. *Le Conseil professionnel adresse aux entreprises soumises à la présente CCT les conditions générales d'assurance ainsi que leurs éventuelles modifications.*
- 3) *Le taux de la prime d'assurance ainsi que les jours de carence peuvent être négociés chaque année par les parties signataires à la présente convention collective de travail et la caisse ou l'assurance maladie. Elle est communiquée, par le Conseil professionnel, aux entreprises affiliées.* La prime est payée par l'employeur et l'employé à raison de 50 % chacun.

Tant que les dispositions du présent article sont respectées, l'employeur est libéré de toutes les obligations découlant pour lui de l'article 324 a) CO en cas de maladie d'un travailleur.

2. Encaissement des primes d'assurance

- 1) *La part du travailleur est retenue sur le salaire de chaque période de salaire.*

- 2) *Les primes sont encaissées par la Caisse de perception des cotisations sociales, en même temps que les autres contributions sociales prévues dans la présente convention collective de travail.*
- 3) *La caisse reverse périodiquement à l'institution d'assurance reconnue le montant des primes qui lui revient, sous déduction d'une participation aux frais d'administration et/ou aux excédents.*

3. Fonds paritaire de réserve

Les parties instituent, selon des modalités à déterminer, un fonds paritaire de réserve pour l'assurance maladie, alimenté par des ristournes et autres versements éventuels. Un règlement ad hoc est établi à cet effet. Le Conseil professionnel est chargé de veiller à la bonne marche de l'assurance maladie.

Article 19 – Assurance accidents

1. *Chaque employeur doit assurer ses travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA), conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) du 20 mars 1981.*
2. *La prime pour accidents non professionnels, y compris la prolongation de l'assurance accidents peut être à la charge du travailleur ; dans ce cas, elle est retenue sur son salaire.*
3. *L'attention du personnel est expressément attirée sur le fait que pour les accidents non professionnels, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) exclut ce qu'elle appelle «des dangers extraordinaires» ou «des entreprises téméraires».*
4. *Le travailleur qui court des risques spéciaux, tels que définis par la Caisse nationale, est donc tenu de contracter à ses frais une assurance individuelle complémentaire.*
Si le travailleur omet de s'assurer personnellement contre les accidents dus à des dangers extraordinaires ou à des entreprises téméraires, il n'a aucune action contre son employeur. Ce dernier n'assume donc aucune responsabilité pour les suites d'un accident de cette nature.
6. *En cas d'accident professionnel, l'employeur versera au travailleur le 80 % de son salaire pendant les deux jours de carence appliqués par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents.*

Article 20 – Caisse inter-entreprises de prévoyance professionnelle (2^e pilier)

1. Principe

Le personnel soumis à la convention collective est obligatoirement affilié à

la Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle – CIEPP, dans le cadre du plan MAXIMA.

Des demandes de dérogation peuvent être présentées au Conseil Professionnel dans le cas où l'entreprise offrirait des prestations réglementaires au moins équivalentes à ses employés.

2. Cotisations

Les taux de cotisations sont fixés par la CIEPP. Ils sont communiqués aux entreprises par le Conseil professionnel.

3. Prestations

- 1) *L'institution mentionnée ci-dessus sert les prestations suivantes :*
 - a) *une prestation complémentaire à la rente vieillesse de l'AVS sous forme de rente ou de capital ;*
 - b) *des prestations en cas de décès avant l'âge terme ;*
 - c) *Des prestations en cas d'invalidité.*
- 2) *Pour le surplus, le règlement de la CIEPP fait foi.*

III. Organisation professionnelle

Article 21 – Apprentissage

1. *Les conditions de travail des apprentis dans les garages sont réglées par un statut particulier qui a pour but d'uniformiser dans les différentes entreprises le travail des apprentis en complément des réglementations fédérales et cantonales existantes.*
2. *La part du financement de l'apprentissage combiné qui incombe à la partie patronale est assurée par une contribution de tous les employeurs signataires de la convention collective de travail. Cette participation financière se limitera pour les futurs apprentis à ceux qui auront réussi le test d'aptitudes et qui sont sous contrat avec un employeur signataire de la présente convention.*
3. *Le test d'aptitudes est organisé par l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section genevoise. Les membres de la commission d'experts sont nommés par le Conseil professionnel. La commission d'experts est chargée notamment de préparer l'examen.*

Article 22 – Fonds de participation

Afin de couvrir les frais engendrés par l'application de la CCT, de favoriser la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que de défendre les intérêts généraux de la profession, les parties ont convenu de constituer, dès le 1^{er} janvier 1987, un « fonds de participation » alimenté par les cotisations des travailleurs et des employeurs soumis à la convention collective de travail.

1) Cotisations des travailleurs

Le montant des cotisations est de Frs 10.- par mois pour les travailleurs.

La cotisation sera prélevée pour le mois d'entrée et de sortie si le travailleur est entré dans l'entreprise avant le 15 du mois et s'il l'a quittée après le 15 du mois.

2) Cotisations des employeurs

Le montant des cotisations est de 0,14 % de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels.

Les modalités de perception et de remboursement des cotisations des employeurs seront fixées dans un règlement établi par le Conseil professionnel.

Article 23 – Droit d'affichage

1. L'affichage d'informations syndicales peut être fait avec l'accord de l'employeur et à un emplacement désigné par lui.
2. L'affichage est effectué par une personne désignée par l'employeur *sur proposition du syndicat.*
3. *Le secrétariat patronal reçoit, à titre d'information, un exemplaire de chaque affiche.*

Article 24 – Conseil professionnel

1. Différends collectifs

- 1) *Les associations signataires s'efforceront de régler à l'amiable tout différend pouvant surgir entre elles quant à la présente convention.*
- 2) *A cette fin, chaque partie désigne cinq délégués de la profession formant ensemble un Conseil professionnel de dix membres auquel les différends seront soumis. Les secrétaires des associations professionnelles signataires assistent aux séances avec voix consultatives.*
- 3) *Si l'une des parties signataires demande la convocation du Conseil professionnel, ce dernier devra se réunir dans les quinze jours suivant la demande.*
- 4) *Au cas où le Conseil professionnel ne parviendrait pas à résoudre le conflit, les parties doivent obligatoirement saisir la Commission paritaire nationale avant de porter le litige devant d'autres instances, sauf si les parties en décident autrement en vertu d'un commun accord. Demeurent réservées les dispositions de la convention nationale pour l'artisanat de l'automobile.*

2. Contrôle de la convention collective de travail

- 1) *Dans le cadre de l'article 357 b) CO, le même Conseil professionnel fonctionne également comme organe de contrôle et comme instance de recours pour l'application de la présente convention collective et peut prononcer des amendes de 1 000 F au plus.*
- 2) *Si des amendes sont prononcées, leur montant est attribué au Conseil professionnel et utilisé pour couvrir les frais occasionnés par l'établissement et le contrôle de la présente convention collective.*
- 3) *Le Conseil professionnel intervient dans tous les cas qui ne relèvent pas des Tribunaux des prud'hommes ou ordinaires.*

3. Hygiène et sécurité

Au moins une fois par année, le Conseil discute des problèmes d'hygiène et de sécurité de la branche. A cette occasion, il prend connaissance d'un rapport (sans mention des noms d'entreprises) établi par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail et peut, au besoin, émettre des recommandations sur ces matières.

Article 25 – Caisse de perception des cotisations sociales

1. Constitution et assujettissement

- 1) *Le versement régulier des cotisations mises à la charge des entreprises, notamment par les articles 17 à 20 et 22 de la convention collective est effectué auprès de la Caisse de perception des cotisations sociales.*
- 2) *La caisse ne poursuit aucun but lucratif.*
- 3) *Toutes les entreprises intéressées doivent contribuer aux frais d'administration, en proportion des salaires payés par elles. En contrepartie et dès l'instant où elles ont rempli leurs obligations financières à son égard, la Caisse les couvre vis-à-vis de leurs ouvriers pour les prestations mises à leur charge en vertu de la convention collective, jusqu'à épuisement des fonds disponibles.*
- 4) *Les contributions perçues en application de la présente convention sont considérées comme créances privilégiées au titre des prestations sociales faisant partie intégrante du salaire.*
- 5) *Les personnes astreintes à contribuer à la Caisse peuvent recourir, dans les huit jours, par lettre recommandée adressée au Conseil professionnel, contre toutes les décisions prises par la direction de la Caisse à leur égard. En vertu de l'article 24 de la présente convention, le Conseil professionnel est compétent pour se prononcer. Les recours n'ont pas d'effet suspensif. Les décisions de la direction qui n'auront pas fait l'objet d'un recours dans les délais ci-dessus seront*

définitives et exécutoires.

2. Obligations des entreprises à l'égard de la Caisse

- 1) *Les obligations des entreprises de la branche soumises à la convention collective sont les suivantes :*
 - a) *renvoyer à la Caisse, dans les 10 jours suivant chaque fin de mois, le décompte que celle-ci a établi en y apportant, cas échéant, les corrections nécessaires quant à l'effectif du personnel et au montant des salaires ;*
 - b) *s'acquitter ensuite, dans les délais, du montant total des perceptions sur la base de la facture que la Caisse envoie à l'entreprise ;*
 - c) *suivre scrupuleusement les instructions reçues de la Caisse, se rapportant notamment à l'envoi des déclarations, la remise de justificatifs, etc.*
- 2) *Le détail des perceptions figure à l'annexe 2.*
- 3) *Elles doivent en outre communiquer à n'importe quel moment à la Caisse ou aux organes de contrôles désignés par l'administration, tous les justificatifs et les pièces comptables qui pourraient leur être demandés.*

IV. Clauses générales

Article 26 – Situations acquises

Les situations meilleures pour le personnel, acquises avant l'entrée en vigueur de la présente convention, sont garanties.

Article 27 – Devoirs du travailleur

1. Responsabilité personnelle

- 1) *Le travailleur est tenu d'observer exactement les obligations suivantes :*
 - a) *l'horaire de travail ;*
 - b) *une exécution de son travail d'après les instructions de ses chefs, avec la diligence voulue et selon les règles de l'art ;*
 - c) *avoir soin du matériel, de l'outillage et des machines qui lui sont confiées ;*
 - d) *se conduire correctement à l'égard des tiers avec lesquels il entre en relation dans l'exercice de sa profession ;*
 - e) *s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à l'employeur.*
- 2) *Il répond, selon l'article 321 e) CO, des dommages qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.*

2. Travail interdit

- 1) *En dehors de l'horaire normal de travail, il est interdit aux*

travailleurs d'effectuer des travaux professionnels rémunérés pour le compte de tiers dans le secteur de la mécanique automobile.

- 2) De même, les entreprises *assujetties à la convention collective* ne peuvent occuper en dehors de l'horaire normal, du personnel lié par un contrat de travail à une autre entreprise de la branche.
- 3) Les contrevenants à ces dispositions peuvent faire l'objet de sanctions de la part du Conseil professionnel, qui peut prononcer des amendes pouvant aller jusqu'à 1 000 F par cas (voir article 24).
- 4) *En outre, les travailleurs qui effectueraient des travaux rémunérés pour le compte de tiers, peuvent être congédiés immédiatement, c'est-à-dire sans que le délai normal de congé leur soit applicable (art. 337 CO).*

Article 28 – Mesures de sécurité, d'hygiène et dispositions d'ordre

L'entreprise doit prendre toutes mesures d'hygiène et de sécurité à l'égard de son personnel. Ce dernier est tenu de signaler tout dommage survenant au matériel ou aux installations. En outre, le personnel doit présenter les rapports de travail prescrits sur les travaux exécutés selon les indications données par l'employeur.

Article 29 – Dispositions légales réservées

Pour tout ce qui ne serait pas expressément réglé par la présente convention, les dispositions de la loi fédérale sur le travail du 13 mars 1964 de même que les dispositions du titre dixième CO demeurent applicables.

Article 30 – Paix du travail

1. *Certaines de leur bonne foi réciproque, les associations contractantes conviennent pendant toute la durée de la convention d'observer la paix absolue du travail. Cet engagement est pris par les associations aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.*
2. *Les associations contractantes s'engagent néanmoins à étudier en commun tout nouveau problème qui pourrait se poser pendant la durée de la convention. Toutefois, celle-ci ne pourra être modifiée que si les deux parties sont d'accord.*
3. *Sont notamment considérées comme violation de la paix absolue du travail, toutes mesures individuelles ou collectives ayant pour effet d'entraver la bonne marche du travail ou de l'interrompre (grève, lock-out, etc.).*

Article 31 – Arbitrage**1. Compétence et composition du tribunal arbitral**

- 1) *Au cas où l'une des parties estimerait que la paix absolue du travail n'a pas été respectée, elle peut recourir immédiatement à un tribunal arbitral dont la tâche unique est de se prononcer sur tous les cas d'infraction aux dispositions impératives de l'Article 30.*
- 2) *Ce tribunal est présidé par un juge de carrière désigné d'un commun accord entre les parties contractantes, ou à défaut d'entente entre elles, par le Président du Tribunal de première instance.*
- 3) *Le Président du Tribunal est assisté de trois juges assesseurs désignés par la partie patronale parmi les chefs d'entreprises liées par la convention collective, et de trois juges assesseurs désignés par les organisations de travailleurs signataires de la convention collective parmi les travailleurs assujettis audit contrat.*
- 4) *La désignation des juges assesseurs doit être faite dans les 48 heures qui suivent la requête du président du Tribunal arbitral.*
- 5) *Si dans le délai fixé par le président du Tribunal arbitral, l'une des parties ne désigne pas son ou ses juges assesseurs, le président du Tribunal arbitral choisit le ou les intéressés dans la liste des juges arbitres que le Conseil professionnel de l'industrie des garages aura mise à sa disposition.*
- 6) *Le Tribunal arbitral se prononce sans appel sur toute plainte en violation de la paix absolue du travail.*
- 7) *Si la plainte est reconnue fondée, le Tribunal arbitral détermine librement le montant des dommages-intérêts qui doit être alloué à la partie lésée, sans toutefois que ce montant puisse dépasser 3 000 F et 6 000 F en cas de récidive.*
- 8) *Le montant des dommages-intérêts fixé par le Tribunal arbitral doit être versé dans les trente jours qui suivent le prononcé du jugement en mains de la partie lésée. Passé ce délai, cette somme peut être prélevée sur la caution qui est en possession du président du Tribunal arbitral.*
- 9) *La partie qui succombe répond, au surplus, du montant non couvert par la caution. Si la caution est utilisée totalement ou partiellement, elle doit être complétée ou déposée à nouveau en mains du président du Tribunal arbitral dans un nouveau délai d'un mois.*

2. Procédure

- 1) *Sous réserve des dispositions impératives de la loi de procédure civile, le président du Tribunal arbitral établit lui-même la procédure à suivre qui doit être aussi simple que rapide.*
- 2) *Dès le dépôt de la plainte, il convoque sans délai les parties et fait en sorte que la sentence arbitrale soit rendue dans les 48 heures qui suivent leur comparution.*

3) *Les parties peuvent être représentées par leur secrétaire permanent.*

3. Frais

Le Tribunal arbitral statue librement sur la répartition des frais.

Article 32 – Cautions

Pour garantir la bonne exécution des engagements de paix absolue du travail, chacune des organisations signataires de la convention collective remettra en mains du président du Tribunal arbitral, dans les 30 jours qui suivent sa nomination, une caution bancaire d'un montant de 3 000 F.

Article 33 – Entrée en vigueur et résiliation

1. *La présente convention collective de travail poursuit les relations contractuelles établies dès le 1^{er} janvier 1949.*
2. *Elle entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2006 et est valable jusqu'au au 31 décembre 2008, avec reconduction tacite d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée, trois mois au moins avant son échéance.*
3. *En cas de dénonciation, seuls les points dénoncés sont soumis à nouvelle discussion qui doit avoir lieu au plus tard un mois après la dénonciation, les autres dispositions restant inchangées pour une nouvelle durée d'un an.*
4. *Il est précisé que la résiliation de la présente convention n'aura aucune influence sur la validité de la convention collective nationale de travail pour la branche des garages et inversement.*

Annexe 1

Grille des salaires minima à l'embauche (valable dès le 1^{er} janvier 2007)

Personnel d'atelier

F

1. **Mécanicien, électricien d'automobiles** ou tout autre travailleur sortant d'apprentissage et en possession du certificat correspondant à l'activité exercée :
 - a) **pendant les 6 premiers mois** de travail après la fin de l'apprentissage **4 154.–**
 - b) **après les 6 premiers mois** **4 404.–**
 - c) **après 2 ans de pratique** **4 604.–**

- | | |
|---|----------------|
| d) titulaire d'un brevet d'électromécanicien en automobile / techniciens «ET» | 5 204.– |
| 2. Réparateur d'automobiles au bénéfice d'un CFC, mécanicien titulaire d'un CAP français, électricien en automobiles ou tout autre travailleur sans certificat de capacité ou titre reconnu équivalent et capable de travailler seul : | |
| a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage | 3 954.– |
| b) après les 6 premiers mois | 4 204.– |
| c) après 2 ans de pratique | 4 404.– |
| 3. Manœuvre | 4 124.– |

Magasiniers

- | | |
|---|----------------|
| 4. Magasinier complet : seul spécialiste responsable de l'entreprise, avec ou sans aide, de l'achat du stock et de la vente de la marchandise. Ce poste est normalement occupé par une personne ayant acquis une formation professionnelle dans la branche | 4 374.– |
| 5. Magasinier-vendeur : fonction occupée par une personne en contact permanent avec la clientèle et capable de la servir. Ce poste est normalement occupé par une personne ayant acquis une formation professionnelle dans la branche | 4 324.– |
| 6. Magasinier-préparateur : fonction occupée par une personne exécutant les commandes et s'occupant de la réception de la marchandise et du classement des pièces. Elle peut occasionnellement être en contact avec la clientèle | 4 194.– |
| 7. Manœuvre de magasin | 4 124.– |

*N.B. Ces salaires sont compensés à l'indice suisse des prix à la consommation de **105.9** (octobre 2006)*

Annexe 2

Statut relatif aux apprentis

1999

Préambule et champ d'application

Soucieuses de contribuer à une formation professionnelle de qualité, les parties signataires ont souhaité définir, par le présent statut, en complément au contrat officiel d'apprentissage et aux dispositions légales et réglementaires fédérales, les conditions de travail dont bénéficient les apprentis de l'industrie des garages genevois, en dehors de toute politique professionnelle.

Le présent statut s'applique à tous les apprentis des professions suivantes :

- a) **Mécanicien** d'automobiles légères ;
- b) **Mécanicien** sur véhicules lourds ;
- c) **Réparateur** d'automobiles légères ;
- d) **Réparateur** sur véhicules lourds ;
- e) **Vendeur** de pièces de rechange et d'accessoires automobiles ;
- f) **Gestionnaire** de pièces de rechange et d'accessoires automobiles.

Article 1 – Temps d'essai

En accord avec l'Office cantonal d'orientation et de formation professionnelle (OOF), le temps d'essai est fixé à 3 mois, sous réserve d'une prolongation, dès l'entrée en apprentissage.

Pendant le temps d'essai, le délai de résiliation est de 7 jours nets.

Demeure réservé l'article 21 de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Article 2 – Durée du travail

Les apprentis sont soumis à l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Les heures d'enseignement obligatoires sont comprises dans la durée du travail.

Un jour de cours professionnel équivaut à une journée de travail. Au besoin, l'équivalence est calculée au prorata.

En principe, les apprentis n'effectuent pas d'heures supplémentaires.

Article 3 – Vacances

Les apprentis bénéficient des vacances suivantes :

- a) 6 semaines pendant la première année d'apprentissage ;
- b) 5 semaines dès la deuxième année et pendant toute la durée de l'apprentissage.

Les vacances doivent être prises pendant les périodes de vacances scolaires, dont trois semaines au moins consécutivement.

Les dates des vacances sont fixées d'entente entre employeur et apprenti.

Sont à imputer, le cas échéant, sur la durée des vacances :

- a) les jours d'absence consécutifs à la participation à des semaines de sport ou des voyages d'étude organisés par l'école ;
- b) le pont de fin d'année, s'il ne donne pas lieu à une compensation en temps.

Article 4 – Résiliation du contrat

Le contrat ne pourra pas être résilié pendant les 6 derniers mois précédant son échéance, sous réserve de justes motifs.

Au plus tard 3 mois avant son échéance, le maître d'apprentissage communiquera à l'apprenti s'il peut ou non, à la fin de son apprentissage, rester au service de l'entreprise.

Article 5 – Cours facultatifs

Si les résultats qu'il a obtenus dans les branches obligatoires au CEPTA et au niveau de son travail en entreprise sont satisfaisants, l'apprenti peut suivre des cours facultatifs organisés par le CEPTA ou paritairement par les parties signataires.

Ces cours peuvent être suivis pendant les heures de travail, jusqu'à concurrence d'une demi-journée par semaine.

L'employeur peut refuser à l'apprenti ce droit s'il n'est pas satisfait de ses prestations. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'apporter la preuve de l'insuffisance.

Article 6 – Stages

Le maître d'apprentissage encourage, dans la mesure du possible, l'apprenti qui souhaiterait suivre un stage dans une autre entreprise, afin de parfaire ses connaissances techniques. Il l'aidera, au besoin, dans ses démarches.

Article 7 – Rémunération

Les salaires sont fixés selon le barème annexé au présent statut et qui en fait partie intégrante (cf. annexe 3).

Les salaires indiqués à l'annexe 3 constituent des minima et sont applicables aux nouveaux contrats comme à ceux existant *au moment de l'entrée en vigueur du présent statut.*

La commission paritaire pourra, le cas échéant, réexaminer les salaires pendant la durée de validité du présent statut. Les éventuelles modifications entreront en vigueur au premier janvier de l'année concernée.

Article 8 – Habits de travail

Dès l'entrée en apprentissage, l'employeur mettra à disposition les habits de travail ou, au minimum, deux paires de salopettes ou deux blouses par an.

Article 9 – Assurance

Les apprentis sont obligatoirement tenus de s'assurer eux-mêmes, contre les risques de maladie en ce qui concerne les frais médicaux et pharmaceutiques.

En cas de maladie, l'employeur compense la perte de salaire à raison de 100% pendant une durée limitée de 2 mois pendant chaque année d'apprentissage.

Article 10 – Accidents

L'employeur est tenu d'assurer l'apprenti contre les accidents professionnels et non-professionnels.

La prime pour l'assurance contre les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, *celle relative aux accidents non-professionnels en principe à charge de l'apprenti.*

L'attention des intéressés est expressément attirée sur le fait que les prestations prévues peuvent être supprimées, notamment en cas d'entreprises ou activités téméraires.

Par ailleurs, certains risques (moto de plus de 50 cm³, parachutisme, stock-car, etc.) sont en règle générale exclus de la couverture d'assurance et nécessitent, pour être pris en charge, la conclusion d'une assurance complémentaire.

Article 11 – Permis de conduire

A 18 ans révolus, les apprentis mécaniciens et réparateurs doivent passer leur permis de conduire dans la catégorie concernée par leur apprentissage.

L'entreprise prend en charge les frais de 10 leçons au maximum, y compris les cours de samaritain et de sensibilisation, ainsi que le coût du permis provisoire.

Les leçons sont réparties entre la théorie et la pratique selon les besoins de l'apprenti.

Le choix du professeur d'auto-école se fera d'entente avec l'employeur.

Article 12 – Obligations de l'apprenti

a) Outillage

L'apprenti est responsable de l'outillage que l'employeur met à sa disposition.

Dans l'intérêt de l'apprenti, il peut lui être demandé d'acquérir de l'outillage (p. ex. multimètre), qui restera sa propriété. Dans ce cas, l'apprenti prendra à sa charge les frais d'acquisition, sous réserve des cas difficiles, qui devront être discutés avec l'employeur et, le cas échéant, soumis à la commission paritaire.

b) Journal de travail

L'apprenti a l'obligation de remplir sa feuille de travail, qu'il doit soumettre à l'employeur, au moins une fois par mois, pour contrôle et signature.

La feuille de travail sera ensuite contresignée par le commissaire d'apprentissage.

c) Discrétion

L'apprenti est tenu de faire preuve de discrétion à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

d) Travail interdit

Durant toute la durée de son apprentissage, l'apprenti ne doit pas effectuer de travail rémunéré pour le compte d'autres entreprises de la branche ou de tiers.

e) Tenue et comportement

L'apprenti doit se présenter à son travail dans une tenue correcte et faire preuve de courtoisie tant vis à vis de ses collègues que des clients.

f) Discipline

L'apprenti est tenu de se conformer aux instructions de son maître d'apprentissage ainsi qu'aux directives et règlements de l'entreprise qui l'emploie.

g) Circulation sur la voie publique

L'apprenti s'engage à respecter strictement la législation et la réglementation sur la circulation routière.

Il sera seul responsable en cas d'infraction.

Article 13 – Information aux apprentis

La commission paritaire donnera, sous une forme appropriée, une information aux apprentis, dès leur entrée en apprentissage, sur le présent statut. Par ailleurs, une information paritaire sera donnée aux apprentis de dernière année sur le contenu de la convention collective de travail en vigueur dans la branche.

Article 14 – Clauses générales**a) Commission paritaire**

Une commission paritaire ad hoc est chargée de surveiller l'application du présent statut.

Elle est composée de deux représentants de chacune des parties signataires.

Elle a en outre pour tâche d'étudier toute proposition utile à l'amélioration de la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne la surveillance de l'apprentissage.

Enfin, elle peut mettre en œuvre des mesures d'appui au bénéfice des apprentis qui en auraient besoin.

b) Différends individuels

Les différends et conflits concernant l'interprétation ou l'application du présent statut sont traités par la commission paritaire, sous réserve du juge civil.

c) Différends collectifs

Les différends et conflits entre les parties signataires, concernant l'application du présent statut, sont traités par la commission paritaire.

Pour le surplus, la procédure prévue par la convention collective de travail en vigueur dans la branche en cas de conflit est applicable.

Article 15 – Entrée en vigueur, durée et résiliation

Le présent statut entre en vigueur le 1^{er} septembre 1999.

Sa durée de validité est de 2 ans, soit jusqu'au 31 août 2001.

Trois mois au moins avant son échéance, les parties peuvent le dénoncer, en tout ou en partie, par lettre recommandée.

A défaut de dénonciation, le statut sera reconduit tacitement pour une année et ainsi de suite.

Annexe 3**Salaires minima des apprentis des garages***valables depuis le 1^{er} septembre 2004**Adaptation à la variation de l'indice des prix à la consommation
d'octobre 2003 (102,9)*

Mécaniciens en automobiles	F
Premier semestre	370.–
Deuxième semestre	500.–
Deuxième année	780.–
Troisième année	1 060.–
Quatrième année	1 340.–
Le salaire de l'apprenti qui double sa quatrième année est au minimum de	1 440.–
Réparateurs en automobiles	
Premier semestre	340.–
Deuxième semestre	460.–
Deuxième année	720.–
Troisième année	1 020.–
Le salaire de l'apprenti qui double sa troisième année est au minimum de	1 100.–
Troisième année, mais poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien	1 400.–
Quatrième année, mais poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien	1 660.–
Vendeurs en pièces détachées	
Premier semestre	610.–
Deuxième semestre	740.–
Troisième semestre	960.–
Quatrième semestre	1 270.–
Le salaire de l'apprenti qui double sa deuxième année est au minimum de	1 660.–
Gestionnaires en pièces détachées	
Premier semestre	750.–
Deuxième semestre	960.–
Troisième semestre	1 160.–
Quatrième semestre	1 350.–

Troisième année

1 660.–