REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

# U S A G E S

# GARAGES

# (UGAR 2024)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation https://silgeneve.ch/legis/

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie
https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,

vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des garages conclue à Genève le 22 juillet 2022,

vu les arrêtés du Conseil d'Etat des 15 avril 2015, 28 mars 2018, 26 juin 2019, 23 février 2022, 1er février 2023 et 17 janvier 2024,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 11 octobre 2023 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2024,

établit ce qui suit :

## TITRE 1 – Objet et champ d'application

### Article I – Objet

1 Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

2 Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

3 Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective genevoise mentionnée en préambule.

### Article II – Champ d'application

1 Les usages s'appliquent à toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève des activités dans l'entretien optique et technique, le montage en pneumatique, la réparation de véhicules automobiles à quatre roues au minimum.

2 Le Titre 2 des usages s'applique à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

3 Le Titre 3 des usages ne s'applique pas aux catégories suivantes :

- chefs d'atelier ; est considéré comme chef d'atelier, un employé ayant la responsabilité d'au moins deux collaborateurs ;
- conseillers techniques administratifs ;
- vendeurs d'automobiles ;
- employés de bureau.

4Toutefois, sur simple demande, les chefs d'atelier et conseillers techniques administratifs peuvent être soumis aux dispositions du Titre 3 des usages ; l'article 4 relatif aux heures supplémentaires ne leur sera toutefois pas applicable.

5 Les apprentis sont soumis uniquement à l'article 23 relatif à l'assurance perte de gain maladie, ainsi qu'aux annexes 2 et 3 relatives aux conditions de travail et à la rémunération minimale des apprentis.

## TITRE 2 – Dispositions générales

### Article III – Rappel du droit impératif

1 Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

**Loi sur le travail**

2 L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

2bis Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

2ter L'employeur doit 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.

**Loi sur l'assurance-accidents**

3 L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

3bis Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

3ter L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

**Egalité entre femmes et hommes**

4 L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

**Lutte contre le travail au noir**

5 L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41).

**Droit des étrangers**

6 L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

**Article IIIbis – Salaire minimum**

1 Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

2 Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

3 Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

4 Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

5 Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

**Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

1 Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

2 Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

2 Le salaire minimum est de 24.32 francs par heure dès le 1er janvier 2024.

[3] Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du CO, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

[3bis] L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

**Article V – Contrôles**

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[2] L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 RIRT.

[3] Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

**Article VI – Sanctions**

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

**Article VII – Voie de recours**

[1] Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

**Article VIII – Résiliation**

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

**Article IX – Compétence de la commission paritaire**

[1] En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

[2] Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

---

[3] **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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, 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 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les mesures et 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.

## TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur [4]

### CHAPITRE 2 – CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Article 2 – Engagement et contrat de travail

2.1 L'engagement s'effectue par accord écrit.

2.2 L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les éléments suivants :

a) Le nom des parties ;
b) La date du début des rapports de travail ;
c) La fonction et la catégorie de salaire du travailleur ;
d) Le salaire ;
e) La durée hebdomadaire du travail ;
f) En cas d'engagement à temps partiel, la présence du travailleur dans l'entreprise.

2.3 Toute modification des éléments ci-dessus doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur, dans le respect du délai de congé. Demeurent réservées les modifications plus favorables au travailleur.

#### Article 3 – Temps d'essai et délai de congé

3.1 Le temps d'essai est de trois mois. Pendant ce dernier, chacune des parties peut résilier le contrat de travail par écrit, moyennant un délai de congé de sept jours.

3.2 Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par les parties moyennant le respect des délais de congé suivants :

– Pendant la 1ère année de service : un mois pour la fin d'un mois
– Dès la 2ème année de service : deux mois pour la fin d'un mois
– Dès la 10ème année de service : trois mois pour la fin d'un mois.

3.3 Après le temps d'essai, le congé ne peut être donné par l'employeur si le travailleur subit une incapacité de travail due à l'accident ou la maladie :

– Pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service ;
– Pendant les 112 premiers jours, dès la 2ème année de service ;
– Pendant les 180 premiers jours, dès la 6ème année de service ;
– Pendant les 365 premiers jours, dès la 11ème année de service ;

#### Article 4 – Durée du travail et pauses

4.1 La durée effective du travail est fixée sur une base annuelle de 2132 heures, vacances et jours fériés inclus. Elle est calculée sur la base de 41 heures hebdomadaires X 52 semaines, hors pauses.

4.2 Le travail est interrompu par des pauses d'au moins :

– 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie ;
– 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures ;
– 1 heure si la journée de travail dure plus de 9 heures ;

4.3 Pour l'employeur qui met à la disposition des travailleurs un local spécifique, la pause de midi ne pourra être comptée comme temps de travail que lors d'horaires exceptionnels définis d'entente entre les parties, comme par exemple, un service permanent.

4.4 Lors de la fixation des heures de travail et de repos, l'employeur tiendra notamment compte des responsabilités familiales des travailleurs.

#### Article 5 – Horaire flexible

5.1 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 cumulatives suivantes doivent être remplies :

[4] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

- L'horaire de travail hebdomadaire ne devra impérativement pas être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45 heures. Un horaire supérieur ou inférieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.
- 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.
- A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro. Dans le cas d'un solde positif, ces heures feront l'objet d'une compensation convenue par écrit, d'entente entre l'employeur et le travailleur à la fin de l'année. En cas de mésentente, l'employeur peut imposer la compensation de la moitié du solde des heures. Au choix du travailleur, l'autre moitié est compensée d'une durée égale, ou payée avec un supplément de 25 %.
- Au cas où le contrat de travail prend fin en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si le nombre d'heures effectuées est supérieur, il sera compensé selon l'article 7 des présents usages (heures supplémentaires). Si le décompte laisse apparaître un solde négatif qui ne peut être compensé par la faute du travailleur, l'entreprise pourra procéder à une retenue de ces heures négatives sur la dernière rémunération.

5.2 Si les conditions du présent article sont respectées, le travailleur a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.

5.3 Demeurent réservées les éventuelles heures supplémentaires au sens de l'article 7 des présents usages.

**Article 6 – Service permanent**

6.1 Pour autant que l'entreprise assure une rotation équitable et qu'elle observe les dispositions de l'article 7.2 des présents usages, l'horaire de travail du personnel d'atelier pourra comprendre périodiquement un samedi après-midi, un dimanche ou un jour férié.

6.2 Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi *[…]*, 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 ouvré. *[…]*.

**Article 7 – Heures supplémentaires**

7.1 Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 41 heures, jusqu'à un maximum de 45 heures par semaine. Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

7.2 Les majorations prévues par le présent article ne sont dues que si les heures supplémentaires ont fait l'objet de l'aval de l'employeur ou qu'elles sont commandées par les circonstances. Toutes les heures supplémentaires font l'objet d'un relevé mis à jour mensuellement et sont retranscrites sur la fiche de salaire.

7.3 Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal de 41 heures jusqu'à 45 heures font l'objet d'une compensation en temps égal ou payées sans majoration, selon ce que les parties conviennent. Au-delà de 45 heures, la compensation en temps est de 125 % ou la rétribution de 125 % au minimum, d'entente entre les parties.

**CHAPITRE 3 – SALAIRES ET INDEMNITES**

**Article 8 – Salaires**

8.1 Les salaires sont fixés en tenant compte notamment de la fonction et de la qualification du travailleur. Ils doivent respecter les minima en vigueur dans les présents usages et ses annexes 1 et 3.

*8.2 […]*

8.3 Le salaire doit être versé au travailleur au plus tard le dernier jour ouvré du mois. Un décompte de salaire est remis chaque mois au travailleur.

*8.4 […]*

***Article 9 […]***

**Article 10 – Treizième salaire**

10.1 A la fin de chaque année civile, l'employeur verse un 13ème salaire au travailleur soumis aux présent usages.

10.2 Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13ème salaire est payé au prorata temporis.

10.3 Le 13ème salaire peut être versé en deux fois, au mois de juin et au mois de décembre.

**Article 11 – Indemnités de déplacement**

*11.1 […]*

11.2 Les heures consacrées aux déplacement professionnels sont payées, à l'exception des heures consacrées aux repas.

11.3 Si le travailleur ne peut pas rejoindre son domicile pour les repas ou le soir avant 20 heures, l'entreprise rembourse les frais de repas et de logement.

**Article 12 – Remboursement des frais**

12.1 L'employeur met à disposition de chaque travailleur des habits de travail et en assure l'entretien.

12.2 L'employeur fournit l'équipement de protection individuelle adéquat (EPI). Il met à disposition des travailleurs des chaussures de sécurité conformes qui sont remplacées au minimum une fois l'an.

**CHAPITRE 4 – PRESTATIONS SOCIALES**

**Article 13 – Droit aux vacances**

13.1 Le droit aux vacances est de 25 jours ouvrés.

13.2 Durant le contrat d'apprentissage, le droit aux vacances est régi selon l'annexe 2 relative aux conditions de travail des apprentis.

13.3 Les dates des vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.

13.4 L'exercice vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

*13.5 […]*

**Article 14 – Réduction du droit aux vacances**

14.1 Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

14.2 En cas d'absence non-fautive, la réduction n'intervient qu'après 3 mois complets d'absence.

14.3 L'employeur ne diminuera pas non plus les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse, elle est empêchée de travailler pendant trois mois au plus. Aucune réduction du droit aux vacances n'est permise pendant toute la période du congé maternité, au sens de la loi fédérale et cantonale, à savoir 112 jours.

**Article 15 – Jours fériés**

15.1 Les 9 jours fériés et payés sont les suivants : 1er janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre.

15.2 Le travailleur est libéré l'après-midi du 1er mai. Il ne subit aucune perte de salaire, y compris pour celui payé à l'heure, pour autant que le travailleur ait été présent durant la matinée.

**Article 16 – Absences justifiées**

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

a) lorsqu'il se marie ou qu'il conclut un partenariat enregistré : 2 jours

b) en cas de décès de l'épouse, de l'époux, d'un fils, d'une fille, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours

c) en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou de l'un de ses beaux-parents : 3 jours

d) en cas de décès d'un grand-parent : 1 jour
e) en cas de déménagement et au maximum une fois par an : 1 jour

16.2 Les lettres c) et d) sont applicables par analogie aux personnes faisant ménage commun.

16.3 En cas de congé paternité, le travailleur a droit à un congé paternité de deux semaines avec maintien du salaire à 90 %.

**Article 17 – Autres absences**

17.1 Le travailleur bénéficie d'un congé de deux heures par cas, sans déduction de salaire, dès lors qu'il doit s'absenter pour des soins médicaux ou dentaires, dans la mesure où ceux-ci ne peuvent être fixés en dehors des horaires de travail du travailleur concerné.

17.2 Si un congé de deux heures est insuffisant, en raison notamment de la durée du trajet jusqu'au cabinet ou du temps d'attente au rendez-vous médical, le travailleur peut demander à l'employeur de lui accorder le temps nécessaire pour la durée totale de l'absence.

**Article 18 – Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la famille**

18.1 Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total (art. 329h CO et art. 36 al. 3 et 4 LTr).

18.2 Le travailleur doit informer l'employeur de son absence sans délai, si possible préalablement. Il est tenu de justifier celle-ci.

18.3 Une absence justifiée n'autorise pas l'employeur à réduire le salaire du travailleur et n'est pas prise en considération dans le cadre de l'article 14 traitant de la réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur.

**CHAPITRE 5 – FORMATION**

**Article 19 – Cours de formation et de perfectionnement professionnel**

19.1 Dans le but de favoriser l'acquisition et le développement des connaissances des travailleurs, des congés de formation peuvent être accordés si la formation est liée au métier et selon les modalités ci-après :

a) Acquisition du CFC en cours d'emploi par la VAE (validation des acquis de l'expérience)
b) Maîtrise fédérale et brevet fédéral
c) Autres cours de recyclage, de perfectionnement ou de spécialisation à la demande de l'employeur
d) Cours de marque obligatoire : selon le programme du constructeur

19.2 Pour les lettres a) et b), l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer les jours d'absence liés à ces formations. Cependant, selon les circonstances, un accord peut être conclu au cas par cas. Pour les lettres c) et d), le salaire continue d'être versé au travailleur durant ces périodes. De plus, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais liés aux formations susmentionnées, notamment les frais de cours, ainsi que les frais de nourriture, logement et transport si nécessaire. Les frais seront uniquement remboursés sur présentation de justificatifs.

19.3 Toutefois, l'employeur se réserve le droit d'associer à l'un de ces cours une convention lui permettant de récupérer une partie des frais engagés, si le travailleur quitte l'entreprise de son plein gré, dans un délai convenu entre les parties.

**Article 20 – Autres formations – Absences paritaires**

20.1 Des congés non payés peuvent être accordés pour des formations telles que :

– commissaires d'apprentissage
– formateurs en entreprise (astreints à suivre les cours pour formateurs et commissaires d'apprentissage imposés par la loi fédérale sur la formation professionnelle)
– la formation portant sur les assurances sociales et le droit du travail

20.2 L'indemnisation de ces cours est prise en charge par le fonds paritaire.

*20.3 […]*

20.4 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.

## CHAPITRE 6 – ASSURANCES

### Article 21 – Obligation de servir en Suisse

Les absences pour cause de service militaire, de service civil et de protection civile sont indemnisée selon l'art. 324b CO.

### Article 22 – Allocations familiales

Conformément à la loi sur les allocations familiales (LAF) et aux dispositions cantonales, les allocations familiales sont payées par l'intermédiaire de la Caisse de compensation à laquelle est rattaché l'employeur.

### Article 23 – Assurance perte de gain maladie

23.1 L'employeur garantit aux travailleurs, dès le 1er jour des rapports de travail une couverture d'assurance pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance.

*23.2 […]*

23.3 En lieu et place du versement du salaire intégral pendant un temps limité, une indemnité d'assurance de 80 % du salaire effectif brut est versée dès le 3ème jour, pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours. *[…]*.

23.4 L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31ème jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit le 80 % du salaire pendant le temps différé.

23.5 La prime est payée par l'employeur et le travailleur, à raison de 50 % chacun.

23.6 La commission paritaire est chargée du contrôle de l'existence d'un contrat d'assurance maladie perte de gain.

### Article 24 – Assurance accidents

24.1 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).

24.2 La prime pour les accidents professionnels est prise en charge par l'employeur.

24.3 L'attention des travailleurs 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 ».

Le travailleur qui court des risques spéciaux tels que définis par la SUVA 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.

24.4 En cas d'accident professionnel et non-professionnel, l'employeur versera au travailleur le 80 % de son salaire pendant les deux jours de carence appliqués par la SUVA.

### Article 25 – Prévoyance professionnelle (2ème pilier)

25.1 Les employeurs et travailleurs sont soumis à la loi sur la prévoyance professionnelle, conformément aux dispositions légales en vigueur.

*25.2 […]*

25.3 **Conditions d'assurance de la prévoyance professionnelle**

Les employeurs doivent s'affilier à une institution de prévoyance garantissant des prestations au moins équivalentes à celles décrites ci-dessous :

- Pour autant que le salaire annuels AVS soit égal ou supérieur au salaire coordonné prévu par l'art. 8 alinéa 2 LPP (3'585 fr. au 1.1.2022), les travailleurs dès 18 ans sont assurés pour les risques et les travailleurs dès 25 ans pour les risques et l'épargne ;
- Les bonifications d'épargne sont :
  - 25-34 ans : 6 %
  - 35-44 ans : 8 %
  - 45-54 ans : 11 %
  - 55-65 ans : 13 %

– La part de cotisation financée par l'employeur est au moins égale à la part de cotisation versée par le travailleur ;
– Les assurés invalides ou en maladie-accident pendant plus de trois mois sont libérés du paiement des cotisations.

De plus, les prestations doivent être au minimum les suivantes :

– Prestation de vieillesse sous forme de rente (selon les taux de conversion applicables) ou de capital, en % de l'avoir projeté, avec les intérêts ;
– Rente d'invalidité : 40 % du salaire assuré
– Rente de conjoint : 25 % du salaire assuré
– Rente d'orphelin : 8 % du salaire assuré.

25.4 **Equivalence**

Les entreprises tiennent à disposition de la commission paritaire les statuts, le règlement et le plan de prévoyance permettant de juger de l'équivalence des prestations prévues à l'art. 25.3.

## CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS D'APPLICATION

### Article 26 – Fonds paritaire

26.1 Le fonds paritaire est alimenté par les contributions aux frais d'exécution et de formation des travailleurs et des employeurs soumis à la convention collective de travail. L'utilisation du fonds paritaire est de la compétence de la commission paritaire. Il sert à couvrir les frais engendrés par l'application de la CCT et à favoriser la formation et le perfectionnement professionnel.

*26.2 […]*

### Article 27 – Contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel[5]

**27.1 Contribution des travailleurs :**

Le montant des contributions des travailleurs est fixé à 0,20 % du salaire brut mensuel et est prélevé directement sur le salaire. Ces contributions sont réparties à raison de 0,15 % pour les frais d'exécution et de 0,05 % pour les frais de formation.

**27.2 Contribution des employeurs :**

Le montant des contributions des employeurs est fixé à 0,14 % de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels du personnel soumis à la CCT. Ces contributions sont réparties à raison de 0,105 % pour les frais d'exécution et de 0,035 % pour les frais de formation.

27.3 Les contributions aux frais d'exécution servent *[…]* à financer :

– Le contrôle de l'application de la CCT
– les mesures de santé et de sécurité au travail

27.4 Les contributions aux frais de formation servent *[…]* à financer :

– la formation et le perfectionnement professionnel (matériel, équipement, frais de déplacement, *[…]*)
– les mesures de soutien à l'apprentissage (mesures d'appui, frais didactiques, *[…]*)

### Article 28 – Affichage d'informations

28.1 L'affichage d'informations syndicales peut être fait avec l'accord de l'employeur à un emplacement désigné.

*28.2 […]*

**Articles 29-30 *[…]***

[5] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

## CHAPITRE 8 – CLAUSES GENERALES

### Article 31 – Devoirs du travailleur

*31.1 […]*

31.2 Le travailleur répond, selon l'article 321e CO, des dommages qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence.

### Article 32 – Travail non déclaré

32.1 Il est interdit aux travailleurs d'effectuer et à l'employeur de favoriser des travaux professionnels rémunérés pour le compte de tiers. Demeure réservé le prêt de collaborateurs.

32.2 Toute infraction à cette interdiction fera l'objet d'une peine conventionnelle […].

***Article 33 […]***

### Article 34 – Dispositions légales réservées

Tout ce qui ne serait pas expressément réglé par les présents usages est régi par le Code des obligations (CO), la Loi sur le travail (LTr) ainsi que par la Loi sur l'égalité (LEg).

***Articles 35 à 38 […]***

**Annexe 1**

**Salaires – modifiés**

1. Les salaires minimaux sont fixés comme suit :

| **PERSONNEL D'ATELIER** | **En francs** |
|---|---|
| 1) Brevet fédéral d'électromécanicien-ne en automobiles ou technicien-ne ES | 6'132.-- |
| 2) Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC : | |
| a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'763.-- |
| b) après les 6 premiers mois de pratique du métier | 5'026.-- |
| c) après 2 ans de pratique du métier | 5'394-- |
| 3) Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC, mécanicien-ne titulaire d'un CAP français, ou titre reconnu équivalent : | |
| a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'553.-- |
| b) après les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'869.-- |
| c) après 2 ans de pratique du métier | 5'133.-- |
| 4) Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) / Monteur en pneumatique : | |
| a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'237.-- |
| b) après les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'501.-- |
| c) après 2 ans de pratique du métier | 4'763.-- |
| **Personnel de magasin** | |
| 5) Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC : | |
| a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'553.-- |
| b) après les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'869.-- |
| c) après 2 ans de pratique du métier | 5'133.-- |
| 6) Assistant-e de commerce de détail (AFP) : | |
| a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'237.-- |
| b) après les 6 premiers mois de pratique du métier | 4'501.-- |
| c) après 2 ans de pratique du métier | 4'763.-- |
| **Personnel non qualifié (de magasin ou d'atelier)** | 4'722.-- |

2. Les salaires effectifs (réels) sont augmentés de 68 francs par mois depuis le 1er mars 2024.
3. Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er janvier 2024 une augmentation des salaires peuvent en tenir compte dans l'augmentation des salaires.
4. Ces salaires doivent être versés 13 fois l'an, conformément à l'article 10 des présents usages.

**Annexe 2**

**Conditions de travail des apprentis**

La présente annexe s'applique à tous les apprentis des professions suivantes :

a) Mécatronicien d'automobiles «véhicules légers et véhicules utilitaires»
b) Mécanicien en maintenance d'automobiles «véhicules légers et véhicules utilitaires»
c) Assistant en maintenance d'automobiles ; Attestation de Formation Professionnelle
d) Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées
e) Assistant du commerce de détail – Logistique des pièces détachées

**Article 1 – Durée du travail**

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

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

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

**Article 2 – 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 de préférence pendant les périodes de vacances scolaires, dont deux semaines au moins consécutives.

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

Sont à imputer, le cas échéant, sur la durée des vacances, les jours d'absence pris pour participer à des semaines de sport ou des voyages d'étude organisés par l'école.

**Article 3 – Echéance du contrat d'apprentissage**

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

**Article 4 – Cours d'appui**

En cas de notes insuffisantes, l'employeur a l'obligation de libérer l'apprenti pour les cours d'appui justifiés.

***Article 5*** *[…]*

**Article 6 – Rémunération**

Les salaires sont fixés selon le barème mentionné à l'annexe 3 qui en fait partie intégrante.

Ces salaires constituent des minima applicables aux contrats conclus à partir de l'entrée en vigueur de l'extension.

**Article 7 – Tenue de travail et chaussures de sécurité**

L'employeur met à disposition de chaque apprenti des habits de travail et en assure l'entretien. Il fournira également l'équipement de protection individuelle (EPI). Leur utilisation est obligatoire.

**Article 8 – Assurance perte de gain maladie**

En cas de perte de salaire due à une maladie, une assurance perte de gain est conclue par l'employeur qui garantit à l'apprenti une indemnité correspondant à 80 % du salaire pendant une durée de 720 jours sur 900 jours durant l'apprentissage. Pour le surplus, l'art. 23 des présents usages s'applique.

**Article 9 – Assurance 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 à charge de l'apprenti.

**Article 10 – Permis de conduire**

10.1 A 18 ans révolus, les apprentis mécatroniciens «véhicules légers» et «véhicules utilitaires» et mécaniciens en maintenance d'automobiles «véhicules légers» et «véhicules utilitaires» doivent passer leur permis de conduire dans la catégorie concernée par leur apprentissage.

10.2 L'employeur prend en charge les frais de 10 leçons d'auto-école (cours pratique) au maximum, en sus des cours de samaritain et de sensibilisation, ainsi que le coût du permis provisoire.

10.3 L'employeur prend en charge la moitié des frais occasionnés pour l'obtention du permis «deux phases», pour autant que l'apprenti soit encore actif au sein du garage dans lequel il suit sa formation.

Les leçons sont réparties entre la théorie et la pratique selon les besoins de l'apprenti. Le choix du moniteur d'auto-école se fera d'entente avec l'employeur.

**Article 11 – Obligations de l'apprenti**

a) **Outillage**

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

b) **Guide Méthodique et documents de formation**

L'apprenti a l'obligation de remplir tout document de formation qu'il doit soumettre à l'employeur pour contrôle et signature.

Le guide méthodique sera ensuite contresigné par le commissaire d'apprentissage qui peut faire l'objet d'un contrôle lors du passage de la procédure de qualification.

c) **Travail interdit**

L'apprenti ne doit pas effectuer de travail rémunéré pour le compte d'autres entreprises de la branche ou pour des tiers.

d) **Tenue et comportement**

L'apprenti doit se présenter dans les lieux de formation, dans une tenue conforme aux règles de sécurité et faire preuve de courtoisie. L'apprenti est tenu de faire preuve de secret professionnel pour tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

e) **Discipline**

L'apprenti est tenu de se conformer aux instructions de son employeur *[…].*

f) **Circulation sur la voie publique**

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

**Article 12 – Information aux apprentis**

La commission paritaire donnera, sous une forme appropriée sur la présente annexe, une information aux apprentis, dès leur entrée en apprentissage.

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 13*** *[…]*

**Annexe 3**

**Rémunérations minimales des apprentis dans le domaine automobile**

| | **En francs** |
|---|---|
| **Mécatronicien-ne d'automobiles «véhicules légers» et «véhicules utilitaires»** | |
| 1ère année | 500.-- |
| 2ème année | 900.-- |
| 3ème année | 1 300.-- |
| 4ème année (y compris Matu Pro) | 1 700.-- |
| **Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles «véhicules légers» et «véhicules utilitaires»** | |
| 1ère année | 450.-- |
| 2ème année | 800.-- |
| 3ème année | 1 150.-- |
| 3ème année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien-ne | 1 500.-- |
| 4ème année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien-ne | 1 800.-- |
| **Assistant-e en maintenance d'automobiles «Attestation de Formation Professionnelle»** | |
| 1ère année | 350.-- |
| 2ème année | 650.-- |
| 2ème année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien-ne en maintenance | 800.-- |
| 3ème année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien-ne en maintenance | 1 150.-- |
| **Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées** | |
| 1ère année | 750.-- |
| 2ème année | 950.-- |
| 3ème année | 1 100.-- |
| **Assistant-e du commerce de détail – Logistique des pièces détachées** | |
| 1ère année | 700.-- |
| 2ème année | 900.-- |

Toutes les rémunérations sont payées en 13 mensualités

Màj/04.03.2024