

**CONSEIL
PROFESSIONNEL
DE
L'INDUSTRIE
DES
GARAGES**
Commission Paritaire

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2015

**pour les travailleurs de l'industrie
des GARAGES
du canton de GENEVE
entre l'Union professionnelle suisse de
l'automobile (UPSA) et le syndicat Unia**



UPSA | AGVS

Union professionnelle suisse de l'automobile

Section Genève



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Il a été conclu la présente convention collective

Table des matières

	Pages
TEXTE DE LA CCT	
Préambule	3
Champ d'application.....	3
I. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL	
Art. 1 - Durée du travail et pauses	3-4
Art. 2 - Horaire flexible.....	4-5
Art. 3 - Service permanent.....	5
Art. 4 - Heures supplémentaires	5
Art. 5 - Indemnités de déplacements	5-6
Art. 6 - Remboursement des frais.....	6
Art. 7 - Salaires.....	6-7
1. Fixation du salaire.....	6
2. Indexation des salaires	6-7
3. Treizième salaire.....	7
Art. 8 - Engagement et délai de congé	7
Art. 9 - Vacances.....	7-8
1. Droit aux vacances	7-8
2. Réduction du droit aux vacances	8
Art. 10 - Jours fériés	8
Art. 11 - Absences justifiées	8-9
Art. 12 - Autres absences	9
Art. 13 - Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la communauté familiale	9
Art. 14 - Cours et congés de formation	9-10
1. Formation et perfectionnement professionnel	10
2. Autres formations - absences paritaires.....	10

II PRESTATIONS SOCIALES

Art. 15 - Obligations de servir en Suisse.....	11
Art. 16 - Allocations familiales.....	11
Art. 17 - Assurance perte de salaire en cas de maladie.....	11-12
Art. 18 - Assurance accidents.....	12
Art. 19 - Prévoyance professionnelle (2 ^e pilier).....	12-13
1. Principe général.....	12
2. Principe dérogatoire membres UPSA-Genève.....	12-13
3. Cotisations membres UPSA-Genève.....	13
4. Prestations membres UPSA-Genève.....	13
5. Adhésion à la caisse de prévoyance CIEPP pour les non membres d l'UPSA Genève.....	13

III. ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Art. 20 - Apprentissage.....	13
Art. 21 – Fonds d'application et formation professionnelle.....	13-14
1. Contributions professionnelles des travailleurs.....	14
2. Contributions professionnelles des employeurs.....	14
Art. 22 - Affichage d'informations.....	14
Art. 23 - Commission paritaire.....	14
Art. 24 - Caisse de perception des contributions professionnelles...	14-15

IV. CLAUSES GENERALES

Art. 25 – Prestations plus favorables au personnel.....	15
Art. 26 - Devoirs du travailleur.....	15
1. Responsabilité personnelle.....	15
2. Travail interdit.....	15
Art. 27 – Mesures de sécurité et d'hygiène.....	15
Art. 28 - Dispositions légales réservées.....	15
Art. 29 - Paix du travail.....	15-16
Art. 30 - Différends collectifs.....	16
Art. 31 - Entrée en vigueur et résiliation.....	17

Préambule

Les employeurs et les travailleurs soumis à la présente convention s'engagent à respecter la paix absolue du travail durant sa validité.

Pour une question de facilité de lecture, les termes utilisés ci-après s'entendent au féminin comme au masculin.

Champ d'application

La convention est applicable :

- a) aux membres de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section genevoise ; à toutes les entreprises actives dans l'entretien optique et technique, le montage en pneumatique, la réparation de véhicules automobiles, à l'exclusion des entreprises dont l'activité prépondérante entre dans le champ d'application de la convention nationale étendue de l'industrie suisse de la carrosserie ;
- b) aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa a) à l'exclusion des chefs d'atelier, contremaîtres, conseillers techniques administratifs, vendeurs d'automobiles, employés de bureau et des apprentis. Ces derniers disposent d'un règlement des apprentis ainsi qu'une grille de salaires minima spécifiques.

Toutefois, sur simple demande, les chefs d'atelier, contremaîtres et conseillers techniques administratifs peuvent être soumis aux dispositions de cette convention ; l'article 4 relatif aux heures supplémentaires ne leur sera toutefois pas applicable.

I. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art. 1 – Durée du travail et pauses

- a) La durée effective du travail est fixée sur une base annuelle de 2132 heures, vacances et jours fériés inclus calculée sur la base de 41 heures hebdomadaires X 52 semaines.
- b) Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures.
- c) Le travail est interrompu par des pauses d'au moins :
 - ¼ d'heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 5 heures et demie ;
 - ½ heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 7 heures ;
 - 1 heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 9 heures.

- d) Les pauses, 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.
- e) 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.
- f) Lors de la fixation des heures de travail et de repos, l'employeur tiendra notamment compte des responsabilités familiales des travailleurs.

Art. 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 :

- a) En fonction des événements saisonniers et de manière ponctuelle, une modification de l'horaire de travail hebdomadaire de 41 heures peut entrer en vigueur moyennant un préavis minimum de 2 semaines. Cette modification peut s'appliquer qu'à un secteur de l'entreprise.
- b) A aucun moment l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45. Un horaire supérieur ou inférieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.
- c) 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.
- d) 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 peuvent faire l'objet d'une compensation de fin d'année qui peut déborder sur le début de l'année suivante.
- e) 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 4 de la présente convention (heures supplémentaires). Si le décompte laisse apparaître un solde négatif qui, exceptionnellement, ne peut être compensé, l'entreprise pourra, selon les circonstances,

procéder à une retenue de ces heures négatives sur la dernière rémunération.

- f) Si les conditions du présent article sont respectées, le personnel concerné a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.
- g) Demeurent réservées les éventuelles heures supplémentaires au sens de l'article 4 de la présente convention.

Art. 3 – Service permanent

- a) Pour autant que l'entreprise assure une rotation équitable et qu'elle observe les dispositions de l'article 4, lettre b), l'horaire de travail du personnel d'atelier pourra comprendre périodiquement un samedi après-midi, un dimanche ou un jour férié.
- b) 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 ouvré. Le personnel aura au moins deux dimanches entiers de repos par période de 4 semaines.

Art. 4 – Heures supplémentaires

- a) Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 41 heures jusqu'au maximal de 45 heures par semaine. Le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de bonne foi permettent de le lui demander.
- b) Les majorations prévues par le présent article ne seront 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 transcrites sur la fiche de salaire.
- c) Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal de 41 heures jusqu'à 45 heures feront l'objet d'une compensation en temps égal ou payées sans majoration. Au-delà de 45 heures, la compensation sera de 125% ou la rétribution de 125% au minimum.

Art. 5 – Indemnités de déplacements

- a) Les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'entreprise.
- b) Les heures consacrées aux déplacements sont payées, à l'exception des heures consacrées aux repas.

- c) 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.
- d) En dérogation à cet article, des arrangements spéciaux peuvent être conclus entre l'employeur et le travailleur pour les cas de convoyage.

Art. 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. Par ailleurs, il met à disposition des travailleurs des chaussures de sécurité conformes. Elles seront remplacées au minimum une fois l'an.

Art. 7 – Salaires

1. Fixation du salaire

- a) Lors de la fixation du salaire, il sera notamment tenu compte de la fonction et de la qualification du travailleur, conformément aux salaires minimums en vigueur dans la présente CCT et ses avenants (grille des salaires minimas).
- b) En général, les travailleurs soumis à la présente convention sont mis au bénéfice du salaire mensuel.
- c) La paie se fait chaque fin de mois. Il sera remis au travailleur un décompte de son salaire qui restera sa propriété.
- d) 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.

2. Indexation des salaires

Les salaires minima conventionnels sont basés sur l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre.

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 ;
- b) Pour les salaires effectifs, l'indexation est opérée une fois par année, au 1^{er} janvier. L'indexation sera intégrale si l'évolution de l'indice mesuré va de 0% 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 ;

- c) La valeur du pour-cent est fixée à CHF 52.- l'an du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 et sera revalorisée à CHF 54.- l'an pour les années 2017 à 2018 incluse;
- d) Tous les litiges survenant à ce propos entre les parties peuvent être soumis à l'arbitrage de la Commission paritaire.

3. Treizième salaire

- a) A la fin de chaque année civile, il est alloué à tous les travailleurs soumis à la présente convention collective un treizième salaire.
- b) Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est payé prorata temporis.
- c) Le treizième salaire peut être versé en deux fois, soit une demi-part au mois de juin et l'autre demi-part au mois de décembre.

Art. 8 – Engagement et délai de congé

- a) Les 3 premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai pendant lesquels le délai de congé est de sept jours pour la fin d'une semaine. 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 sept jours pour la fin d'une semaine, durant cette période.
- b) Après le temps d'essai, le congé peut être donné pour une fin de mois de part et d'autre avec un préavis :
 - de 1 mois au cours de la première année de service ;
 - de 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service ;
 - de 3 mois dès la dixième année de service.
- c) 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 :
 - pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service ;
 - pendant les 112 premiers jours, dès la deuxième année de service ;
 - pendant les 180 premiers jours, dès la sixième année de service ;
 - pendant les 365 premiers jours, dès la onzième année de service.

Art. 9 – Vacances

1. Droit aux vacances :

- a) Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, 25 jours ouvrés.

De l'âge de 20 ans à l'âge de 25 ans révolus (durant l'apprentissage, le droit aux vacances est régi selon le règlement des apprentis) :

- 20 jours ouvrés durant les deux premières années dans l'entreprise.
- 21 jours ouvrés dès la 3^e année.
- 23 jours ouvrés dès la 4^e année.
- 24 jours ouvrés dès la 5^e année.
- 25 jours ouvrés dès la 6^e année.

Dès l'âge de 25 ans, 25 jours ouvrés.

- b) L'exercice vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- c) Les vacances légales ou conventionnelles, sont accordées prorata temporis si l'exercice vacances n'est pas complet.

2. Réduction du droit aux vacances

- a) 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.
- b) En cas d'absence non-fautive au cours d'une année de service, la réduction n'intervient qu'après 3 mois complet d'absence.
- c) 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.
- d) Les dates de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.

Art. 10 – Jours fériés

- a) Sont considérés comme jours fériés payés, les jours fériés suivants :
1^{er} janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre, soit un total de 9 jours fériés.
- b) En outre le travailleur est libéré l'après-midi du 1^{er} mai ; aucune perte de salaire n'est subie par le travailleur, y compris pour ceux payés à l'heure.

Art. 11 – Absences justifiées

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

- a) lorsqu'il se marie : 2 jours ;
- b) lors de la naissance d'un propre enfant : 2 jours ;
- c) 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 ;
- d) en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou de l'un de ses beaux-parents : 3 jours ;
- e) en cas de décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- f) en cas de déménagement et au maximum une fois par an : 1 jour.

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

Art. 12 – Autres absences

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 de l'employé concerné.

Art. 13 – Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la communauté familiale

- a) 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 par cas. (art. 36 al. 3 Ltr).
- b) 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 impérative, afin de prendre les mesures nécessaires pour organiser la garde ou le transport du membre malade de sa famille.
- c) Le travailleur doit informer l'employeur sans délai, si possible préalablement, de son absence. Il est tenu de justifier celle-ci.
- d) 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 traitant de la réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur.
- e) Toute absence injustifiée autorise l'employeur à réduire le salaire en conséquence.

Art. 14 – Cours et congés de formation

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

1. Formation et perfectionnement professionnel

a) Programme « Qualification+ » par la VAE, validation des acquis (=acquisition du CFC en cours d'emploi).

b) Maîtrise fédérale et brevet fédéral.

L'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer les jours d'absences liés à ces formations. Cependant, selon les circonstances, un accord peut être conclu au cas par cas.

c) Autres cours de recyclage, de perfectionnement ou de spécialisation à la demande de l'employeur : 5 jours par an.

d) Cours de marque obligatoire : selon le programme constructeur.

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 par justificatifs.

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

2. Autres formations – absences paritaires

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

- commissaires d'apprentissage ;
- formateur 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.

L'indemnisation de ces cours est prise en charge par le fonds paritaire, selon son règlement d'application.

b) Des congés non-payés peuvent être octroyés pour les juges prud'hommes, aux membres de la Commission paritaire et aux délégués syndicaux.

c) 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.

II. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 15 – Obligations de servir en Suisse

Les absences pour cause de service militaire, de service civil et de protection civile sont indemnisées de la manière suivante :

- a) Ecoles de recrues/service civil.
L'indemnisation est régie selon la législation en vigueur, soit une allocation journalière de base s'élevant à 25% du montant maximum de l'allocation totale (art.9 LAPG).
- b) Autres services (inspection d'armes et d'équipement, cours de répétition, de complément et de protection civile, service d'avancement) :
 - jusqu'à un mois par année : 100 %.
 - plus d'un mois, mais au maximum 17 semaines par année civile : 80 %.

Art. 16 – Allocations familiales

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

Art. 17 – Assurance perte de gain en cas de maladie

- a) L'employeur garantit aux employés, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie. Le contrat d'assurance contiendra les garanties et prestations découlant de la LCA (loi sur le contrat d'assurance).
- b) Le personnel des membres de l'UPSA-Genève doit être assuré dans le cadre d'un contrat collectif assurance perte de gain maladie géré par les parties signataires de la présente CCT. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par la Commission paritaire auquel cas un assureur offrirait des prestations identiques au minimum.
- c) 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 3^{ème} jour, pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours.
- d) L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31^{ème} jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit le 80% du salaire pendant le temps différé.

- e) La prime est payée par l'employeur et l'employé à raison de 50% chacun.
- f) La Commission paritaire est chargée du contrôle de l'existence d'un contrat d'assurance maladie perte de gain.

Art. 18 – Assurance accidents

- a) 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.
- b) La prime pour les accidents professionnels est prise en charge par l'employeur.
- c) La prime pour accidents non professionnels est à la charge du travailleur. Elle est retenue sur son salaire.
- d) 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».
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.

Art. 19 – Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

1. Principe général

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

2. Principe dérogatoire pour les membres de l'UPSA-Genève

Le personnel des membres de l'UPSA-Genève doit être assuré à la Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle – CIEPP, dans le cadre du plan MAXIMA.

Des demandes de dérogation peuvent être présentées à la Commission paritaire dans le cas où l'entreprise membre de l'UPSA-Genève offrirait des prestations réglementaires au moins équivalentes à ses employés.

3. Cotisations pour les membres de l'UPSA-Genève

Les taux de cotisations sont fixés par la caisse de prévoyance - CIEPP et communiqués aux entreprises par la Commission paritaire.

4. Prestations pour les membres de l'UPSA-Genève

L'institution mentionnée ci-dessus sert les prestations suivantes :

- une prestation complémentaire à la rente vieillesse de l'AVS sous forme de rente ou de capital ;
- des prestations en cas de décès avant l'âge terme ;
- des prestations en cas d'invalidité.

Pour le surplus, le règlement de la caisse de prévoyance - CIEPP fait foi.

5. Adhésion à la caisse de prévoyance - CIEPP pour les non-membres de l'UPSA-Genève

Peuvent être affiliées à la caisse de prévoyance – CIEPP, sous réserve de l'accord de cette dernière, les personnes physiques ou morales qui exploitent dans le canton de Genève un garage automobile dont les activités sont assujetties à la présente CCT. Le règlement de la caisse de prévoyance – CIEPP fait foi.

III. ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Art. 20 – Apprentissage

Les conditions de travail des apprentis dans les garages sont réglées par un règlement d'apprentissage annexe qui a pour but d'uniformiser dans les différentes entreprises le travail des apprentis en complément des réglementations fédérales et cantonales existantes.

Art. 21 – Fonds d'application et de formation professionnelle

Afin de couvrir les frais engendrés par l'application de la CCT, de favoriser la formation et le perfectionnement professionnel, ainsi que de défendre les intérêts généraux de la profession, un « fonds d'application » est alimenté par les cotisations des travailleurs et des employeurs soumis à la convention collective de travail. Les cotisations sont régies par le règlement du fonds paritaire.

1. Contributions professionnelles des travailleurs

Le montant des contributions professionnelles est de 0.20 % du salaire brut mensuel pour les travailleurs. La cotisation est prélevée sur le salaire.

2. Contributions des employeurs

Le montant des contributions est de 0,14 % de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels du personnel soumis à la CCT.

Les modalités de perception et de remboursement des contributions des employeurs et des travailleurs sont fixées dans le règlement d'utilisation au fonds paritaire. Celles-ci servent notamment à financer l'organisation des examens d'aptitude pour les apprentis, à la promotion des métiers, aux frais résultant des contrôles d'entreprises.

Art. 22 – Affichage d'informations

- a) L'affichage d'informations syndicales peut être fait avec l'accord de l'employeur à un emplacement désigné.
- b) Le secrétariat patronal reçoit, à titre d'information, un exemplaire de chaque affiche.

Art. 23 – Commission paritaire

Contrôle de la convention collective de travail.

- a) Dans le cadre de l'article 357 b) CO, la Commission paritaire fonctionne également comme organe de contrôle et comme instance de recours pour l'application de la présente convention collective. Elle peut prononcer des amendes allant jusqu'à CHF 20.000.-. Un barème des amendes idoïne régit le type d'infractions et le montant des peines pécuniaires y afférant.
- b) Si des amendes sont prononcées, leur montant est attribué à la Commission paritaire et utilisé pour couvrir les frais occasionnés par l'établissement et le contrôle de la présente convention collective.
- c) La Commission paritaire intervient dans tous les cas qui ne relèvent pas de la CRCT, du Tribunal des Prud'hommes, ou ordinaires.

Art. 24 – Caisse de perception des contributions professionnelles instituées par la commission paritaire

Le versement régulier des contributions professionnelles mises à la charge des entreprises, notamment par l'article 21 de la convention collective, est effectué auprès de la Caisse de perception des cotisations sociales.

Le règlement de la Caisse de perception des contributions professionnelles de l'industrie des garages fixe les buts, les modalités et

les droits et obligations des entreprises. Le siège de la caisse CPS 23 est sis auprès de la Fédération des entreprises romandes (FER) Genève, 98, rue de St. Jean, case postale 5278, 1211 Genève 11.

IV. CLAUSES GENERALES

Art. 25 – Prestations plus favorables au personnel

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

Art. 26 – Devoirs du travailleur

1. Responsabilité personnelle

Le travailleur est tenu d'observer les obligations établies selon le règlement interne et/ou contenues dans le contrat de travail.

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

2. Travail interdit

Il est interdit aux travailleurs d'effectuer des travaux professionnels rémunérés pour le compte de tiers, sauf consentement de l'employeur.

Art. 27 – Mesures de sécurité et d'hygiène

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.

Art. 28 – Dispositions légales réservées

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

Art. 29 – Paix du travail

- a) Certaines de leur bonne foi réciproque, les partenaires sociaux conviennent pendant toute la durée de la convention d'observer la paix absolue du travail. Cet engagement est pris par les partenaires sociaux aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.
- b) Les partenaires sociaux s'engagent néanmoins à étudier en commun tout nouveau problème qui pourrait se poser pendant la durée de la convention.
- c) 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).

Art. 30 – Différends collectifs

- a) Les associations signataires s'efforceront de régler à l'amiable tout différend pouvant surgir entre elles quant à la présente convention.
- b) Les différends intervenant entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective de travail doivent être soumis à la Commission paritaire. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La Commission paritaire, formée de huit membres (chaque partie désigne quatre délégués de la profession) se réunit dans les 30 jours qui suivent la requête pour étudier le différend et parvenir à un accord.
- c) En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas la proposition de médiation faite par la Commission paritaire, les parties soumettront leur litige à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), dans les 30 jours, par écrit et avec motif.
- d) La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance de jugement, soit en tant qu'instance d'arbitrage (art. 8,9 et 10 de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail), sauf si les parties en décident autrement en vertu d'un commun accord.

Art. 31 – Entrée en vigueur et résiliation

- a) La présente convention collective de travail poursuit les relations contractuelles établies dès le 1^{er} janvier 1949.
- b) Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et est valable jusqu'au 31 décembre 2018, avec reconduction tacite d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée par l'un des partenaires sociaux, trois mois au moins avant son échéance. En cas de dénonciation, la convention reste applicable pour toute la période de négociation.

Pour UPSA

Albert BONELLI



Président

Adrian FISCHER



Membre du comité

Pour UNIA, Genève

Christian STADLMAYER

Président du comité automobile



Nuno DIAS

Secrétaire



**CONSEIL
PROFESSIONNEL
DE
L'INDUSTRIE
DES
GARAGES**
du canton de Genève

Commission paritaire



GRILLES DES SALAIRES MINIMA

(en vigueur au 1^{er} janvier 2014)

P E R S O N N E L D ' A T E L I E R	CHF
1. Brevet fédéral d'électromécanicien -ne en automobiles ou technicien ES	5'700.--
2. Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'400.--
b) après les 6 premiers mois	4'650.--
c) après 2 ans de pratique.....	5'000.--
3. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC, mécanicien titulaire d'un CAP français, 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	4'200.--
b) après les 6 premiers mois	4'500.--
c) après 2 ans de pratique.....	4'750.--
4. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) - Monteur en pneumatique	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	3'900.--
b) après les 6 premiers mois	4'150.--
c) après 2 ans de pratique	4'400.--
5. Personnel non qualifié - Préparateur optique et technique des véhicules (âge 25 ans min.).....	4'360.--
M A G A S I N I E R S	
6. Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC : 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	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'200.--
b) après les 6 premiers mois	4'500.--
c) après 2 ans de pratique.....	4'750.--
7. Assistant-e du commerce de détails – Logistique des pièces détachées (AFP) :	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	3'900.--
b) après les 6 premiers mois	4'150.--
c) après 2 ans de pratique.....	4'400.--
8. Personnel non qualifié de magasin (âge 25 ans min.).....	4'360.--

N.B. : Selon l'article 7, alinéa 5 de la CCT pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève, les salaires minima conventionnels se basent sur l'indice suisse des prix à la consommation (octobre 2013 : 99.1).

De plus, sous le même article, à l'alinéa 6, nous vous rappelons qu'à la fin de chaque année civile, il est alloué à tous les travailleurs soumis à la CCT un treizième salaire. Dans le cas où les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est calculé au prorata temporis. Seuls les mois complets comptent.

**CONSEIL
PROFESSIONNEL
DE
L'INDUSTRIE
DES
GARAGES**
du canton de Genève

Commission paritaire



Règlement des apprentis(es)

2014

CS AB B M

Table des matières

	Pages
Préambule et champ d'application	3
Art. 1 - Durée du travail	3
Art. 2 - Vacances	3-4
Art. 3 - Echéance du contrat d'apprentissage	4
Art. 4 - Cours d'appui	4
Art. 5 - Stages	4
Art. 6 - Rémunération	4
Art. 7 - Tenue de travail et chaussures de sécurité	4
Art. 8 - Assurance	5
Art. 9 - Accidents	5
Art. 10 - Permis de conduire	5
Art. 11 - Obligations de l'apprenti(e)	5-6
Art. 12 - Information aux apprentis(ies)	6
Art. 13 - Entrée en vigueur, durée et résiliation	7

CS MD AB 2/11

Préambule et champ d'application

Soucieuses de contribuer à une formation professionnelle de qualité, les parties signataires ont souhaité définir, par le présent règlement, en complément du contrat d'apprentissage et aux dispositions légales et réglementaires fédérales et cantonales, les conditions de travail dont bénéficient les apprentis(ies) de l'industrie des garages genevois.

L'article 20 de la CCT en vigueur en fait référence.

Le présent règlement s'applique à tous les apprentis(ies) des professions suivantes :

- a) Mécatronicien(ne) d'automobiles «véhicules légers et véhicules utilitaires»; Profession N° 46311. (N° 46312 et 46313)
- b) Mécanicien(ne) en maintenance d'automobiles «véhicules légers et véhicules utilitaires»; Profession N° 46314. (N° 46315 et 46316)
- c) Assistant(e) en maintenance d'automobiles ; Profession N° 46317.
- d) Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées; Profession N°71395.
- e) Assistant(e) du commerce de détail - Logistique des pièces détachées. Profession N° 71195.

Art. 1 - Durée du travail

Les apprentis(ies) sont soumis(es) 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.

Art. 2 - Vacances

Les apprentis(ies) 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 deux semaines au moins consécutivement.

CS MD  3

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

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.

Art. 3 - Echéance du contrat d'apprentissage

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

Art. 4 - Cours d'appui

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

Art. 5 - Stages

Dans le cadre de l'acquisition de compétences nécessaires à l'apprentissage, l'employeur encourage l'apprenti(e) à réaliser un stage dans une autre entreprise. Au besoin, il l'aidera dans l'organisation et les démarches.

Art. 6 - Rémunération

Les salaires sont fixés selon le barème annexé au présent règlement et qui en fait partie intégrante.

Ces salaires constituent des minima applicables aux nouveaux contrats et à ceux conclus au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

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

Art. 7 - Tenue de travail et chaussures de sécurité

L'employeur met à disposition de chaque apprenti(e) des habits de travail et en assure l'entretien. Il fournira également des chaussures de sécurité conformes. Celles-ci seront remplacées au minimum une fois l'an.

CS MD  4/1

Art. 8 – Assurance perte de gain maladie

En cas de maladie, l'employeur compense la perte de salaire à raison de 80 % pendant une durée de 720 jours durant l'apprentissage. Les autres conditions figurant à l'art. 17 de la CCT sont applicables.

Art. 9 – Assurance accidents

L'employeur est tenu d'assurer l'apprenti(e) 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(e).

Art. 10 - Permis de conduire

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

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.

L'employeur prend en charge la moitié des frais occasionnés pour l'obtention du permis «deux phases», pour autant que l'apprenti(e) 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(e).

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

Art. 11 - Obligations de l'apprenti(e)

a) Outillage

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

Dans l'intérêt de l'apprenti(e), il peut lui être demandé d'acquérir de l'outillage (p. ex. multimètre), qui restera sa propriété. L'apprenti(e) prendra à sa charge les frais d'acquisition.

b) Guide Méthodique et documents de formation

L'apprenti(e) a l'obligation de remplir tout document de formation qu'il(elle) 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 l'examen final.

c) Travail interdit

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

d) Tenue et comportement

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

e) Discipline

L'apprenti(e) est tenu(e) de se conformer aux instructions de son employeur ainsi qu'aux directives et règlements de l'ensemble des lieux de formation.

f) Circulation sur la voie publique

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

Art. 12 - Information aux apprentis(ies)

La commission paritaire donnera, sous une forme appropriée, une information aux apprentis(ies), dès leur entrée en apprentissage, sur le présent règlement.

Par ailleurs, une information paritaire sera donnée aux apprentis(es) de dernière année sur le contenu de la convention collective de travail en vigueur dans la branche.

Art. 13 - Entrée en vigueur et modification, durée et résiliation

Le présent règlement a été adopté le 10 avril 2014 et entre en vigueur le 1^{er} septembre 2014.

Résiliation

Les parties peuvent dénoncer le présent règlement moyennant un préavis de 3 mois pour la fin de l'année scolaire en cours, par lettre recommandée.

A défaut de dénonciation, le règlement sera reconduit tacitement d'année en année.

UPSA Section Genève


M. Albert Bonelli
Président

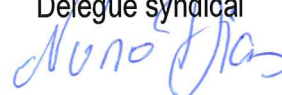

M. Nicolas Droz
Secrétaire patronal

UNIA Genève

M. Christian Stadlmayer
Président du comité automobile



M. Nuno Dias
Délégué syndical




7

**CONSEIL
PROFESSIONNEL
DE
L'INDUSTRIE
DES
GARAGES**
du canton de Genève

Commission paritaire

 **UPSA | AGVS**
Union professionnelle suisse de l'automobile
Section Genève


UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

REMUNERATIONS MINIMALES DES APPRENANTS DANS LE DOMAINE AUTOMOBILE

Valables pour les apprenants débutant leur formation le 1^{er} septembre 2014

Mécatronicien-ne d'automobiles « véhicules légers » et « véhicules utilitaires » (Prof. Nr. 46312/46313)

Première année	CHF	500.--
Deuxième année.....	CHF	900.--
Troisième année.....	CHF	1'300.--
Quatrième année (y compris Matu Pro).....	CHF	1'700.--

Mécanicien- ne en maintenance d'automobiles « véhicules légers » et « véhicules utilitaires » (Prof. Nr. 46315/46316)

Première année	CHF	450.--
Deuxième année.....	CHF	800.--
Troisième année.....	CHF	1'150.--
Troisième année, mais poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien	CHF	1'500.--
Quatrième année, mais poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien	CHF	1'800.--

Assistant- e en maintenance d'automobiles « Attestation de Formation Professionnelle » (Prof. Nr. 46317)

Première année	CHF	350.--
Deuxième année.....	CHF	650.--
Deuxième année, mais poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien en maintenance	CHF	800.--
Troisième année, mais poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien en maintenance	CHF	1'150.--

Gestionnaire du commerce de détail. Logistique des pièces détachées (Prof. Nr. 71395)

Première année	CHF	750.--
Deuxième année.....	CHF	950.--
Troisième année.....	CHF	1'100.--

Assistant du commerce de détail. Logistique des pièces détachées (Prof. Nr. 71195)

Première année	CHF	700.--
Deuxième année.....	CHF	900.--

Toutes les rémunérations sont exprimées en 13 mensualités.