



Union des garagistes
des cantons de Berne et du Jura

**SMUV
FTMH
FLMO**



Syndicat de l'Industrie, de la
construction et des services



Fédération suisse
des travailleurs du commerce,
des transports et de l'alimentation

Convention collective de travail des cantons de Berne et du Jura

conclue entre les sections de l'UPSA, FTMH et FCTA

valable à partir de 1994

Préambule

Les parties contractantes figurant à l'art. 1 décident de conclure une convention collective de travail dans le but de favoriser et de renforcer une coopération utile dans tout les domaines de l'industrie de l'automobile et de développer leurs relations professionnelles en fonction des circonstances tant intérieures qu'extérieures. Basée sur la convention collective nationale pour l'industrie suisse de l'automobile conclue le 9 décembre 1980, cette convention collective régionale a la teneur suivante:

I. Dispositions générales

Art. 1 Parties contractantes

La présente convention collective régionale de travail (ci-après CCT) est conclue entre

- la section de Berne et du Jura de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA), en tant qu'association patronale, d'une part,
et
- le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services FIMH ainsi que la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA), en tant qu'organisations de travailleurs, d'autre part.

Art. 2 Objectif de la convention

La CCT vise à la promotion de la coopération entre les employeurs et les travailleurs/travailleuses, sur l'arrière-fond du maintien de la paix sociale.

Art. 3 Champ d'application

1. Les dispositions de la présente CCT s'appliquent à tous les membres de l'UPSA des cantons de Berne et du Jura et aux travailleurs/travailleuses qu'ils occupent, pour autant qu'ils soient membres d'une organisation signataire.
2. Sont exclus de la présente CCT le personnel dirigeant tel que le directeur, le chef d'atelier, le responsable du service après-vente, le responsable du bureau d'enregistrement ainsi que le personnel de la vente et de l'administration.

Art. 4 Paix sociale

Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée de la CCT.

Art. 5 Protection des données

Les membres des sections de Berne et du Jura de l'Union professionnelle suisse de l'automobile s'engagent

- à limiter au strict nécessaire le traitement des données ayant trait aux travailleurs/travailleuses;
- à limiter l'accès aux données ayant trait aux travailleurs/travailleuses aux seuls collaborateurs qui en ont besoin pour l'exercice de leurs fonctions;
- à accorder à chaque collaborateur/chaque collaboratrice, sur demande, un droit de regard quant aux données le/la concernant;
- à corriger des données erronées ayant trait aux collaborateurs/collaboratrices.

Art. 6 Commission paritaire

1. Pour promouvoir la coopération entre les parties contractantes, et pour garantir une application fonctionnelle de la présente CCT, les employeurs et les travailleurs/travailleuses décident d'instaurer une commission paritaire (CP) où chaque partie délègue cinq membres.
2. Les dispositions relatives à l'organisation de la CP et de ses tâches figurent à l'annexe 1, articles 1 et 2 de la présente CCT.

Art. 7 Organe de conciliation

1. Toutes les divergences découlant de rapports de service existants peuvent être soumises à la commission paritaire (CP) qui devra les traiter dans les 20 jours qui suivent la réception de la requête écrite. Les recommandations ainsi que les décisions de la CP quant aux divergences sur les rapports de service engageant les employeurs et les travailleurs/travailleuses individuels ne peuvent pas être portées devant la commission paritaire nationale de l'industrie de l'automobile (CPN). Demeure réservé l'appel fait à des instances cantonales en fonction des dispositions de procédure applicables.
2. Les divergences entre les parties contractantes quant à l'interprétation et à l'application de la CCT doivent être liquidées de prime abord par des négociations directes. En cas d'échec, l'affaire est à soumettre à la CP. S'il y a de nouveau désaccord, le point litigieux peut être porté devant la commission paritaire nationale (CPN), conformément aux dispositions figurant à l'art. 5 chiffre 3 de la convention nationale de l'industrie suisse de l'automobile.

Art. 8 Tribunal arbitral

Si la procédure en fonction de l'art. 10 de la convention nationale ne débouche sur aucun accord, l'affaire litigieuse peut être soumise à un tribunal arbitral conformément aux dispositions de l'art. 11 de la convention nationale.

Art. 9 Déclaration de force obligatoire (DFO)

Lorsque les parties contractantes décident de faire déclarer obligatoires certaines dispositions de la présente CCT, la CP est mandatée d'entreprendre les démarches nécessaires auprès des autorités pour l'obtention de la déclaration d'extension.

Art. 10 Mesures en cas de changements économiques

Si, dans une entreprise particulière ou dans la branche de l'automobile à titre général, des mesures collectives s'imposent suite à des difficultés économiques, les parties contractantes doivent être informées le plus tôt possible. Dans ces cas, les parties contractantes discutent de la situation, pour éviter ou pour atténuer d'éventuels cas de rigueur sociale et pour négocier un plan social en cas de licenciements économiques.

II. Dispositions relatives au contrat de travail

Art. 11 Durée du travail

La durée du travail normale hebdomadaire est de 42 heures. Les pauses ne comptent pas comme heures de travail.

Art. 12 Heures supplémentaires

Sont qualifiées d'heures supplémentaires tous travaux supplémentaires dont la durée dépasse 15 minutes par jour.

Dans la mesure du possible, les heures supplémentaires doivent être évitées. Le supplément de salaire n'est versé que si les heures supplémentaires sont commandées expressément par l'employeur.

Pour les heures supplémentaires, le supplément de salaire est de 25%; il s'élève à 50% du salaire normal en cas de travail de nuit et du dimanche.

Les heures supplémentaires peuvent être compensées pendant les 14 semaines de travail qui suivent. Les travailleurs/travailleuses concernés se concertent au préalable avec l'employeur.

Art. 13 Service de piquet

Les travailleurs/travailleuses doivent se mettre à disposition d'un service de piquet le samedi et le dimanche. Le plan de piquet mensuel ainsi que le plan de service de nuit doivent être affichés au préalable. Lors de l'aménagement du plan, il convient, dans la mesure du possible, de prévoir un système de roulement parmi les travailleurs/travailleuses. Le service de piquet de samedi après-midi et du dimanche doit être compensé de prime abord par du temps libre.

Art. 14 Travail clandestin

1. Les parties contractantes combattent, par tous les moyens dont elles disposent, le travail interdit (art. 321 a al. 3 CO).
2. Si, pendant les vacances, le travailleur accomplit un travail rémunéré pour un tiers et si les intérêts légitimes de son employeur sont ainsi lésés, celui-ci peut refuser de verser le salaire des vacances et demander la restitution du salaire déjà payé (art. 329 d al. 3 CO).
3. Les entreprises conventionnelles, qui font exécuter du travail clandestin, se verront infliger une peine conventionnelle par la commission paritaire (CP).

Art. 15 Années de service

Si l'apprentissage et les activités professionnelles ultérieures ont été accomplis dans la même entreprise, les années d'apprentissage comptent comme années de service.

Art. 16 Vacances

1. Tous les travailleurs/travailleuses ont droit à des vacances rétribuées par année civile. Ce droit est déterminé annuellement comme suit, en tenant compte tant des circonstances pour les entreprises que des aspirations des travailleurs/travailleuses:
 - 4 semaines pour tous les travailleurs/travailleuses;
 - 5 semaines pour les jeunes travailleurs/travailleuses jusqu'à 20 ans révolus;
 - 5 semaines dès 50 ans révolus, pour autant que les travailleurs/travailleuses aient accompli 5 années de service au moins.

Les travailleurs/travailleuses doivent se concerter en temps utile avec l'employeur quant à la date des vacances.

2. Les jours fériés indemnisables en fonction de l'article 17 tombant pendant la période des vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances et peuvent être repris en congé ultérieurement.
3. Les vacances sont calculées par année civile et doivent être prises pendant cette période.
4. Les travailleurs/travailleuses, qui sont engagés par l'entreprise pendant l'année ou qui la quittent pendant cette période, bénéficient d'un droit de vacances pour l'année d'entrée ou de sortie en fonction de la durée effective des rapports de service, y compris le droit de vacances de l'année concernée.
5. Lorsque des circonstances précises entraînent la suppression ou la réduction du droit de vacances, et que le travailleur a déjà pris ses vacances, l'employeur est en droit de demander la rétrocession du salaire de vacances payé en trop ou d'effectuer la déduction y relative sur le salaire du travailleur, pour autant que les dispositions de la loi le permettent.

Art. 17 Jours fériés

1. Tous les travailleurs/travailleuses ont droit aux jours fériés rétribués qui suivent, pour autant que ceux-ci tombent un jour ouvrable:

Canton de Berne

- Nouvel An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Noël
- 26 décembre

Canton du Jura

- Nouvel An
- 2 janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- Lundi de Pentecôte
- Ascension
- 23 juin
- Fête Dieu
- 1er août
- Toussaint
- Noël

2. Les jours fériés indiqués au chiffre 1, qui tombent pendant la période des vacances, peuvent être repris en congé ultérieurement, pour autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.
3. Les jours fériés non rétribués ainsi que les autres jours chômés pendant lesquels l'entreprise ne travaille pas peuvent être rattrapés ou compensés. Le droit de vacances contractuel demeure réservé.

Art. 18 Paiement du salaire

1. Le salaire doit être versé à intervalles réguliers, mais au plus tard le dernier jour ouvrable du mois, avec l'adjonction d'un décompte de salaire détaillé. Le versement du salaire est effectué pendant les heures de travail, au comptant ou par virement sur compte bancaire ou compte de chèques postaux. Dans tous les cas, le travailleur/la travailleuse doit pouvoir disposer du salaire à la fin du mois.
2. Lors du paiement du salaire, le solde de salaire à payer ne doit pas dépasser la valeur d'une semaine de travail.

Art. 19 Indemnité de fin d'année

1. Les travailleurs/travailleuses soumis à la CCT bénéficient d'une indemnité de fin d'année égale à un traitement mensuel dès le 1.1.1994. Elle sera versée au mois de décembre.
2. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée au pro rata temporis; seuls les mois complets comptent. En outre, le droit ne prend naissance que si les rapports de travail ont duré plus de trois mois.

Art. 20 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées en fonction de la législation en vigueur.

Art. 21 Compensation du renchérissement

Les parties contractantes se rencontrent avant la fin de l'année civile pour négocier la compensation du renchérissement. Les négociations sont effectuées sur les bases qui suivent:

- situation économique actuelle;
- modifications intervenant dans les domaines ayant trait aux salaires;
- évolution de l'indice national des prix à la consommation.

Art. 22 Salaires minima

1. Les parties contractantes déterminent les salaires minima contractuels qui figurent chaque année dans une annexe à la CCT.

2. Chaque année, les parties contractantes décident d'éventuelles adaptations des salaires minima et remettent à leurs membres l'annexe concernée révisée.

Art. 23 Indemnisation des absences

1. Tous les travailleurs/travailleuses ont droit à des jours de congé rétribués, à savoir:
 - 2 jours en cas de mariage;
 - 1 jour en cas de naissance d'un enfant;
 - 1 jour en cas de mariage d'un enfant;
 - 3 jours en cas de décès du/de la conjoint(e), d'un enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille ou d'un enfant adopté;
 - 1 jour en cas de décès d'un frère, d'une soeur, des parents, des beaux-parents, des grands-parents et des petits-enfants, avec ou sans communauté d'habitation avec le travailleur/la travailleuse. En cas d'exception justifiée, le droit est porté à 3 jours, pour autant que le travailleur/la travailleuse apporte la preuve du caractère indispensable de l'absence prolongée.
 - 1 jour en cas de déménagement du propre ménage;
 - 1 jour en cas d'inspection militaire;
 - 1 jour en cas de recrutement.
2. Les absences brèves ne sont pas rétribuées, mais peuvent être compensées.

Art. 24 Paiement de salaire en cas de service militaire, service féminin et protection civile

1. Pendant le service militaire suisse obligatoire, le travailleur/la travailleuse a droit, contre présentation de la carte de solde, aux indemnités suivantes:
 - a) pendant l'école de recrues, en tant que recrue:
 - 50% du salaire pour les célibataires sans obligation d'entretien;
 - 80% du salaire pour les mariés et les célibataires avec obligation d'entretien;
 - b) pendant les autres périodes de service militaire au cours d'une année:
 - 100% du salaire jusqu'à un mois par année civile;
 - pour le temps dépassant un mois:
 - 50% du salaire célibataires sans obligation d'entretien;
 - 80% du salaire pour mariés ou célibataires avec obligation d'entretien.
2. L'allocation légale pour la perte de gain est comprise dans ces taux. Celle-ci est versée aux travailleurs/travailleuses dans tous les cas où elle dépasse les taux fixés sous chiffre 1.
3. Est considéré comme service militaire obligatoire suisse tout service accompli dans l'armée, le SFA et le service de protection ci-

vile donnant droit à l'APG et qui n'est pas expressément qualifié de volontaire.

4. La présente réglementation est valable en temps de paix. En cas de service actif restent réservés d'autres accords à passer.

Art. 25 Salaire en cas d'accident

1. Assurance accidents professionnels

- Le travailleur/la travailleuse est assuré(e) contre les conséquences d'accident auprès de la CNA. Sous réserve des dispositions ci-après, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.
- La perte de salaire non couverte par la CNA pendant le jour de l'accident et les deux jours suivants est payée par l'employeur à raison de 80%.
Si la CNA réduit ou refuse de verser des prestations à cause d'un comportement fautif entraînant l'accident ou à cause de risques et de dangers extraordinaires, l'obligation pour l'employeur de payer le salaire est réduite dans la même mesure.
- La prime d'assurance contre les accidents professionnels est à la charge de l'employeur.

2. Assurance accidents non professionnels

- Les primes d'assurance pour accidents non professionnels sont à la charge du travailleur/de la travailleuse.
- L'assurance cesse de porter effet dès l'écoulement du trentième jour après la fin du droit au salaire.
- L'assurance cesse également de porter effet dès l'écoulement du trentième jour après la fin du droit à la moitié du salaire au mois. Si l'assurance pour accidents non professionnels cesse de porter effet pour les raisons mentionnées ci-dessus, le travailleur/la travailleuse a la possibilité de conclure une assurance conventionnelle avec la CNA avant la fin de la première assurance.

Art. 26 Salaire en cas de maladie, grossesse et accouchement

1. L'employeur est tenu d'assurer, au sens de l'alinéa 2, les travailleurs/travailleuses soumis à la présente convention pour une indemnité journalière couvrant, en cas de maladie, 80% de la perte du salaire (sans les allocations pour enfants). En cas d'assurance indemnité journalière pour maladie avec prestation différée, l'employeur garantit au travailleur concerné une indemnité journalière couvrant au moins 80% de la perte du salaire brut en cas de maladie, jusqu'au moment où les prestations assurées interviennent. Les primes d'assurances sont supportées par moitié par l'employeur et le travailleur/la travailleuse.
2. Les conditions d'assurances doivent prévoir
 - que la perte de salaire, due à une maladie attestée par certificat médical, est indemnisée dès le premier jour de maladie;

- que les prestations d'assurances sont versées pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs;
 - que l'indemnité journalière est calculée proportionnellement en cas d'incapacité partielle de travail, si elle atteint au moins 50%;
 - que les nouveaux assurés, s'ils sont aptes à travailler au moment de leur entrée à la caisse, doivent bénéficier des prestations d'assurances sans subir de délai d'attente.
3. Lorsqu'aucune assurance indemnité journalière n'a été conclue, l'employeur est tenu d'assurer le paiement intégral du salaire en fonction du barème qui suit:
- | | |
|---------------------------------------------------------|--------|
| - pendant la première année de service | 1 mois |
| - pendant la 2ème et jusqu'à la 4ème année de service | 2 mois |
| - pendant la 5ème et jusqu'à la 9ème année de service | 3 mois |
| - pendant la 10ème et jusqu'à la 14ème année de service | 4 mois |
| - pendant la 15ème et jusqu'à la 19ème année de service | 5 mois |
| - dès la 20ème année de service | 6 mois |
- Le calcul est effectué chaque fois pendant 12 mois consécutifs dès le premier jour d'absence.
4. Le travailleur/la travailleuse doit communiquer à l'employeur son empêchement en cours de la première journée d'incapacité; après le troisième jour, il doit lui remettre impérativement un certificat médical, également en cas de maladie ou d'accident pendant les vacances.
5. L'obligation de paiement de salaire par l'employeur en cas de maladie du travailleur/de la travailleuse (cf. art. 324 a CO) est réputée intégralement remplacée en cas de réalisation des dispositions susmentionnées, conformément aux dispositions figurant à l'art. 324 a al. 4 CO.

Art. 27 Salaire en cas de décès

Le contrat prend fin au décès du travailleur/de la travailleuse.

Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur/la travailleuse laisse un(e) conjoint(e) ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il/elle remplissait une obligation d'entretien.

Art. 28 Congé de formation

Pour la formation et le perfectionnement professionnels relatif à la branche, deux jours de congé de formation sont accordés par année civile, y compris tous les cours de formation ordonnés par l'entreprise.

Art. 29 Mandats publics

Les travailleurs/travailleuses, qui exercent un mandat public, ont droit au paiement de salaire pour le temps de travail manqué; ceci d'entente avec l'employeur. Cet accord doit également tenir compte d'éventuelles indemnités découlant du mandat exercé.

Art. 30 Indemnité de départ

1. Lorsque les rapports de travail prennent fin après 20 ans de service, et que le travailleur/la travailleuse concerné(e) est âgé d'au moins 50 ans révolus, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité de départ.
2. Si le travailleur/la travailleuse décède pendant les rapports de service, l'indemnité doit être versée au conjoint survivant ou aux enfants mineurs; lorsque des héritiers font défaut, l'indemnité est versée aux personnes envers lesquelles le/la défunt(e) a assumé une obligation d'entretien.
3. Le versement des prestations complémentaires est réglé en fonction de l'article 339 d du CO.

Art. 31 Indemnité pour survêtements

Les travailleurs/travailleuses reçoivent deux survêtements par année. Le nettoyage et l'entretien des survêtements sont pris en charge par les travailleurs/travailleuses. En cas de leasing ou de location, les frais y relatifs sont assumés par moitié par les travailleurs/travailleuses et les employeurs. Demeurent réservées d'autres prestations de valeur égale.

Art. 32 Tâches de l'employeur et du travailleur/de la travailleuse

1. L'employeur est tenu de traiter correctement le travailleur/la travailleuse, de le/la renseigner dûment sur les travaux à exécuter et d'adapter ses tâches à ses connaissances professionnelles et à ses aptitudes. Il veille à ce que les locaux de travail soient suffisamment éclairés, aérés, chauffés, pourvus d'installations adéquates pour se laver ainsi que de vestiaires convenables. Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention des maladies et des accidents.
2. Le travailleur/la travailleuse est tenu(e) d'observer exactement l'horaire de travail, d'exécuter son travail d'après les instructions de son supérieur, avec la diligence voulue et selon les règles de l'art, d'avoir soin du matériel, de l'outillage et des machines qui lui sont confiés, de se conduire correctement à l'égard des tiers avec lesquels il/elle entre en relation dans l'exercice de sa profession; il/elle s'abstiendra de tout acte susceptible de nuire à l'employeur; il/elle s'efforcera plutôt de tout mettre en oeuvre pour sauvegarder le bon renom de l'entreprise. Il/elle répond, selon l'article 321 e CO, des dommages qu'il/elle cause intentionnellement ou par négligence à son employeur.

Art. 33 Temps d'essai

1. Le premier mois de service est considéré comme temps d'essai.
2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur/à la travailleuse sans qu'il/elle ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé pour autant.

Art. 34 Congé ordinaire

1. Les rapports de service à durée non déterminée peuvent être résiliés par chacune des parties contractantes.
2. Le congé doit être officialisé par lettre écrite qui sera en possession du destinataire le dernier jour de travail avant le début de la dédite ordinaire.
3. Sur demande de l'autre partie, le congé doit être motivé par écrit.

4. Délais de congé

- pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié à tout moment moyennant un délai de sept jours;
- le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant les délais suivants:
 - pendant la 1ère année de service: 1 mois
 - dès la 2ème année et jusqu'à la 9ème année de service incluse: 2 mois
 - dès la 10ème année de service: 3 mois

5. En cas de résiliation abusive de rapports de service, les dispositions de l'article 336 ss CO font foi.

Art. 35 Résiliation immédiate des rapports de service

1. L'employeur ou le travailleur/la travailleuse peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
2. Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans juste motif, le travailleur/la travailleuse a droit à ce qu'il/elle aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.
3. On impute sur ce montant ce que le travailleur/la travailleuse a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il/elle a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il/elle a intentionnellement renoncé.
4. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur/à la travailleuse une indemnité dont il fixera librement le montant,

compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur/de la travailleuse.

Art. 36 Non entrée en service

1. Lorsque le travailleur/la travailleuse n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans motif, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
2. Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage où si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les 30 jours à compter de la non entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

Art. 37 Caisse de retraite de l'industrie de l'automobile

L'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) entretient une caisse de retraite qui fonctionne comme institution de prévoyance professionnelle progressiste à disposition de toutes les entreprises membres et de leurs travailleurs/travailleuses.

Recommandation est faite par les parties contractantes aux entreprises et travailleurs/travailleuses soumis à la présente CCT de s'affilier à cette institution de prévoyance.

III. Dispositions finales

Art. 38 Dispositions transitoires

Les accords déjà existants s'avérant plus favorables aux travailleurs/travailleuses ainsi que des prestations plus généreuses versées ne seront pas réduits par suite de l'entrée en vigueur de la présente CCT.

Art. 39 Remise de la CCT

L'employeur distribuera à chaque travailleur/travailleuse la présente CCT lors de son entrée en service; de même, l'apprenti(e) ayant terminé sa formation recevra un contrat de travail ordinaire.

Art. 40 Modifications de la convention

Les parties contractantes peuvent, en tout temps et d'un commun accord, modifier et compléter la présente CCT; les modifications et adjonctions, dès leur annonce, lieront également tous les travailleurs/travailleuses soumis à la CCT. Tous les contrats annexes conclus entre les parties contractantes font partie intégrante de la présent CCT et demeurent valables pour toutes les parties.

Art. 41 Base conventionnelle

La base conventionnelle de la présente CCT est constituée par la convention collective nationale pour l'industrie de l'automobile suisse du 9 décembre 1980.

Art. 42 Durée de la convention

Art. 42 Durée de la convention

1. La présente CCT entre en vigueur le 1.1.1994 et remplace tous les accords contractuels conclus jusqu'à ce jour entre les parties contractantes. Elle est conclue de manière ferme jusqu'au 31 décembre 1998 et peut être résiliée pour la première fois à cette date, par lettre recommandée, en respectant un délai de six mois.
2. Si le contrat n'est pas résilié par l'une ou par l'autre des parties contractantes, il est prolongé pour la durée d'une année.

Berne, le 2 décembre 1994

Les parties contractantes:

La section de Berne et du Jura de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA)

Syndicat de l'industrie, de la construction et des services, FTMH

Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA)

