

Convention collective de travail 2022 – 2025

**pour la branche suisse
de la carrosserie**



PLK CPN

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)

Adresse postale

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
Telefon: 031 350 22 65
carrosseriegewerbe@plk.ch
www.plk-carrosserie.ch

Emplacement des bureaux

Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

carrosserie suisse



carrosserie suisse

Forstackerstrasse 2B, 4800 Zofingen
Telefon: 062 745 90 80, Telefax: 062 745 90 81
info@carrosseriesuisse.ch
www.carrosseriesuisse.ch



Unia – Die Gewerkschaft
Unia – Le syndicat
Unia – Il sindacato

Secrétariat

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16
Telefon: 031 350 21 11
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch



Syna die Gewerkschaft
Syna syndiat interprofessionnel
Syna sindacato interprofessionale

Secrétariat

Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten
Telefon: 044 279 71 71
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch

Sommaire

I Dispositions constitutives d'obligation.....	7
Champ d'application.....	7
Art. 1 Parties contractantes.....	7
Art. 2 But de la CCT	7
Art. 3 Champ d'application	8
Dispositions générales	10
Art. 4 Coopération et obligation de paix.....	10
Art. 5 Liberté de coalition.....	11
Art. 6 Contrats d'adhésion	11
Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN).....	13
Art. 8 Commissions paritaires (CP)	15
Art. 9 Contrôles, frais de contrôle, rappels et peines conventionnelles.....	15
Art. 10 Tribunal arbitral	18
Art.11 Divergences d'opinion/procédure de conciliation	19
Art. 12 Communication interne à l'entreprise/accords	20
Art. 13 Financement de tâches particulières.....	21
Art.14 Déclaration de force obligatoire (DFO)	21
Art. 15 Publication de la CCT	21
Art. 16 Modifications à la CCT	22
Art. 17 Durée de la convention	22
Art. 18 Contribution aux frais d'exécution et de formation	23
II Dispositions normatives	26
Droits et obligations, perfectionnement.....	26
Art. 19 Obligations de l'employeur	26
Art. 20 Obligations du travailleur	27
Art. 21 Travail clandestin.....	29
Art. 22 Perfectionnement personnel	30
Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée, absences	31
Art. 23 Durée du travail	31
Art. 24 Retard, interruption, abandon de la place de travail avant l'heure.....	32
Art. 25 Travail anticipé	32
Art. 26 Heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit, du dimanche et de jours fériés/indemnités.....	32
Art. 27 Vacances, durée des vacances	34
Art. 28 Prise de vacances, réduction du droit.....	34
Art.29 Jours fériés	36
Art. 30 Indemnisation des jours fériés	37
Art. 31 Retraite modulée	37
Art. 32 Absences	38
Art. 33 Empêchement pour cause d'exercice d'un mandat public ..	39

Salaires, indemnités	40
Art. 34 Salaire.....	40
Art. 35 Paiement du salaire	41
Art. 36 Salaires minimal	42
Art. 37 Négociations salariales	42
Art. 38 Indemnité de fin d'année	43
Art. 39 Indemnité pour travail à l'extérieur.....	44
Prestations sociales	45
Art. 40 Allocations pour enfants et familiales.....	45
Art. 41 Paiement du salaire en cas de maladie, assurance indemnités journalières maladie	45
Art. 42 Conditions d'assurance.....	45
Art. 43 Paiement du salaire en cas d'accident.....	47
Art. 44 Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile	48
Art. 45 Droit au salaire en cas de décès du travailleur.....	49
Art. 46 Droit au salaire en cas de décès de l'employeur.....	50
Résiliation	51
Art. 47 Période d'essai.....	51
Art. 48 Résiliation ordinaire, délais de résiliation.....	51
Art. 49 Résiliation abusive.....	52
Art. 50 Résiliation en temps inopportun, interdiction de résiliation	53
Art. 51 Résiliation immédiate des rapports de travail, non-entrée en service	54
Dispositions finales.....	56
Art. 52 Diminution du volume de travail, assurance chômage	56
Art. 53 Principe des conditions plus favorables, garantie des acquis	57
Art. 54 Rédaction de la CCT, information	57
Art. 55 Langues.....	57
Annexe 1	59
Statuts de l'Association Commission paritaire nationale (CPN)	59
Annexe 2	67
Règlement relatif au financement de tâches particulières.....	67
Annexe 3	70
Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)	70
Annexe 4	76
Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social	76
Annexe 5	81
Contrat d'adhésion à la Convention collective dans la branche suisse de la carrosserie pour une entreprise individuelle	81

Annexe 6	83
Contrat de travail type pour collaborateurs soumis à la CCT	83
Annexe 7	85
Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie	85
du 6 mars 2024.....	85
Annexe 8.1	105
Convention au 1er janvier 2023	105
Annexe 8.2	112
Convention au 1er juillet 2022	112
Annexe 8.3	118
Adaptation des salaires et salaires minimums	118
Convention au 1er janvier 2021	118
Liste des textes de lois	121

Abréviations

CCT	Convention collective de travail
DFO	Déclaration de force obligatoire
CP	Commission paritaire
CPN	Commission paritaire nationale
CO	Code des obligations
LTr	Loi sur le travail

I Dispositions constitutives d'obligation

Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes

- 1.1 La présente convention collective de travail (appelée ci-après CCT) est conclue de façon juridiquement contraignante entre
- l'association patronale Union Suisse des Carrossiers carrosserie suisse d'une part
- et les associations de travailleurs
- Syndicat Unia
 - Syndicat Syna
- d'autre part.

Art. 2 But de la CCT

- 2.1 Par la présente CCT, les parties contractantes visent à
- a) Fixer des conditions de travail modernes ;
 - b) Promouvoir et approfondir la coopération entre les travailleurs et les employeurs ainsi qu'entre leurs organisations respectives ;
 - c) respecter les dispositions et accords de la présente CCT de même qu'à surmonter d'éventuelles divergences d'opinion par une procédure réglementée ;
 - d) appliquer le contenu de la présente CCT d'un commun accord selon les dispositions de l'art. 357 b CO ;
 - e) promouvoir le développement professionnel, économique et social de la branche dans le respect de l'environnement ;
 - f) s'engager en faveur de la sécurité et de la santé sur la place de travail ainsi que sauvegarder la paix de travail.
- 2.2 Les détails des rapports de travail sont réglés dans les

dispositions normatives mentionnées ci-après et faisant partie intégrante de la présente CCT.

Art. 3 Champ d'application

3.1 Champ d'application territorial

3.1.1 La présente CCT s'applique à tout le territoire de la Suisse.

3.1.2 La CCT s'applique également au canton de Genève – à l'exception de l'art. 36 (Salaires minima) et de l'art. 37 (Négociations salariales).

3.1.3 Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs des cantons de Jura et du district administratif du Jura Bernois (districts de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville).

3.2 Champ d'application pour les entreprises

3.2.1 La présente CCT s'applique à toutes les entreprises membres de carrosserie suisse dans toute la Suisse.

3.2.2 La présente CCT s'applique à l'ensemble des employeurs et travailleurs de l'industrie de la carrosserie, notamment aux activités qui suivent :

- a) carrosserie et construction de véhicules ;
- b) sellerie de carrosserie ;
- c) ferblanterie de carrosserie ;
- d) peinture au pistolet, laquage ;
- e) entreprises effectuant des travaux spéciaux de carrosserie (p. ex. repoussage) ;
- f) départements de carrosserie des entreprises mixtes.

3.2.3 abrogé

3.2.4 abrogé

3.3 Champ d'application personnel

3.3.1 Indépendamment de l'activité exécutée, du sexe et du statut salarial, la présente CCT est applicable à l'ensemble des travailleurs en entreprise en vertu des dispositions figurant aux art. 3.1 et 3.2, pour autant qu'ils n'aient pas été expressément exclus du champ d'application en vertu des dispositions figurant à l'art. 3.4. De même, sont applicables aux apprentis l'art. 23 « Durée du travail », l'art. 27 « Vacances, durée des vacances », l'art. 29 « Jours fériés », l'art. 32 « Absences » et l'art. 38 « Indemnité de fin d'année » de la CCT

3.4 Travailleurs non soumis

3.4.1 Ne sont pas soumis à la CCT dans le champ d'application territorial selon l'art. 3.1 CCT, à l'exception du canton de Genève :

- a) les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon les dispositions de l'art. 4 al. 1 de la loi sur le travail ;
- b) Abrogé
- c) travailleurs effectuant principalement des tâches administratives;
- d) Cadres ; Sont considérés comme cadres les travailleuses et travailleurs exerçant une activité dirigeante supérieure et qui ont la compétence de décision sur des affaires importantes au sein de l'entreprise dans son ensemble.

3.4.2 Ne sont pas soumis à la CCT dans le canton de Genève :

- a) Les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon l'art. 4 al. 1 de la loi sur le travail (LTr) ;
- b) abrogé

Dispositions générales

Art. 4 Coopération et obligation de paix

- 4.1 Pour réaliser les objectifs fixés par la présente CCT, les parties contractantes engagent une coopération loyale dans le strict respect des dispositions conclues.
- 4.2 Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail. Pour ce faire, elles renoncent à recourir à des mesures de lutte pendant la durée de validité de la présente CCT, tels des grèves et des lock-out. Ces dispositions s'appliquent également aux sections des parties contractantes ainsi qu'aux organes cantonaux, régionaux ou locaux.
- 4.3 Les divergences d'opinion survenant entre les parties contractantes pendant la période de validité de la présente CCT sont réglées, le cas échéant, par les commissions paritaires (CP), la commission paritaire nationale (CPN) ou le tribunal arbitral.
- 4.4 D'un commun accord, les parties contractantes s'engagent à promouvoir la sécurité, l'hygiène, la santé et la protection de l'environnement tant au niveau de la branche qu'au sein des entreprises
- 4.5 Les parties contractantes apportent leur soutien au perfectionnement professionnel continu et facilitent aux travailleurs la fréquentation des cours d'informations et de formation mentionnés.
- 4.6 Les parties contractantes luttent contre la concurrence déloyale et le travail clandestin.
- 4.7 Les parties contractantes défendent le système suisse de la formation professionnelle et œuvrent d'un commun accord pour sa promotion et son développement continu. La formation

professionnelle est soutenue par une contribution de formation qui fait l'objet d'un règlement propre.

- 4.8 Les parties contractantes s'engagent à une coopération opérationnelle et à un soutien réciproque dans toutes les questions économiques en rapport avec la branche de la carrosserie et relevant des intérêts communs de la profession.
- 4.9 Les parties contractantes œuvrent pour une reconnaissance adéquate des prestations fournies par les partenaires sociaux dans le cadre des adjudications publiques. Partant, elles s'efforcent de participer, dans la mesure du possible, à l'élaboration et à l'application de dispositions de soumission modernes. Pour ce faire, les parties contractantes visent à une pratique d'adjudication qui ne prenne en considération que les entreprises respectant la présente CCT ainsi que d'éventuelles dispositions complémentaires cantonales, régionales ou locales.
- 4.10 En vertu des dispositions figurant à l'art. 357 b CO, les parties contractantes s'entendent sur leur droit commun d'exiger, de la part des employeurs et travailleurs concernés, le respect de la présente CCT. Pour la mise en valeur de ce droit, les parties contractantes sont représentées par la commission paritaire nationale (CPN) et les organes instaurés par cette dernière.

Art. 5 Liberté de coalition

- 5.1 Les parties contractantes respectent la liberté de coalition. L'application de la présente CCT ne doit pas porter atteinte à la liberté de coalition (liberté de l'appartenance ou de la non appartenance à l'une des organisations signataires de la présente CCT).

Art. 6 Contrats d'adhésion

- 6.1 Les parties contractantes autorisent la commission paritaire nationale (CPN) à conclure des contrats d'adhésion avec des entreprises qui ne sont pas soumises à la présente CCT ou à la

déclaration de force obligatoire (DFO). De même, la conclusion de contrats d'adhésion avec des organisations qui ne sont pas soumises au champ d'application de la CCT est possible.

a) Contrat d'adhésion avec des entreprises individuelles

6.2 En respectant les conditions mentionnées ci-après, les entreprises qui ne sont pas soumises au champ d'application (quant à l'entreprise) de la présente CCT ou à la déclaration de force obligatoire (DFO) peuvent conclure avec la commission paritaire nationale (CPN) des contrats d'adhésion, aux conditions suivantes :

- a) Respect de l'ensemble des dispositions de la présente CCT ;
- b) respect de l'ensemble des ordonnances et des décisions prises par les parties contractantes ainsi que par la commission paritaire nationale (CPN) et le tribunal arbitral pendant la durée de validité de la présente CCT ;
- c) engagement pendant toute la durée de validité de la présente CCT ;
- d) versement d'un montant annuel fixé par la commission paritaire nationale (CPN) en vue de la couverture des frais d'exécution de la présente CCT ou du contrat d'adhésion. Ce montant, à verser par les entreprises concernées, est prélevé en sus de la contribution périodique aux frais d'exécution et de formation perçue selon les dispositions figurant à l'art. 18 de la présente CCT.

b) Contrats d'adhésion avec des organisations

6.3 En respectant les conditions mentionnées ci-après, les organisations qui ne sont pas soumises au champ d'application (quant au territoire ou à l'entreprise) de la présente CCT peuvent conclure avec la commission paritaire nationale (CPN) des contrats d'adhésion, aux conditions suivantes :

- a) Respect de l'ensemble des dispositions de la présente CCT ;
- b) droit à la conclusion de dispositions matérielles allant au-

delà des dispositions normatives de la présente CCT. Ces dispositions doivent être portées à la connaissance de la commission paritaire nationale (CPN) ;

- c) respect de l'ensemble des ordonnances et des décisions prises par les parties contractantes ainsi que par le tribunal arbitral pendant la période de validité de la présente CCT ;
 - d) engagement pendant toute la durée de validité de la présente CCT ;
 - e) versement d'un montant annuel fixé par la commission paritaire nationale (CPN) en vue de la couverture des frais d'exécution de la présente CCT ou du contrat d'adhésion. Ce montant est à verser par les organisations concernées ;
 - f) les travailleurs occupés par les entreprises soumises au contrat d'adhésion par une organisation s'acquittent de la contribution aux frais d'exécution et de formation selon les dispositions figurant à l'article 18 de la présente CCT ;
 - g) les employeurs soumis au contrat d'adhésion par une organisation ne s'acquittent pas de la contribution aux frais d'exécution et de formation figurant à l'art. 18.4 CCT.
- 6.4 Les contrats d'adhésion ne peuvent être mis en vigueur qu'avec l'approbation écrite de la commission paritaire nationale (CPN).

Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN)

- 7.1 Pour l'exécution de la CCT, une « commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie » (CPN) est constituée sous forme juridique d'association au sens des art. 60 ss CC. Le siège est à Berne. Les parties contractantes la CCT disposent, conformément aux dispositions figurant à l'art. 357b CO, d'un droit commun au respect de la CCT vis-à-vis des employeurs et travailleurs.
- 7.2 Les dispositions détaillées (statuts de l'association) quant à l'organisation et à l'administration de la commission paritaire nationale (CPN) de même qu'un éventuel bureau exécutif sont réglées

dans les statuts de la commission paritaire nationale (CPN).

7.3 Tâches de la commission paritaire nationale (CPN) :

- a) exécution de la présente CCT ;
- b) coopération des parties contractantes ;
- c) négociations salariales selon les articles 36 et 37 de la CCT ;
- d) négociations conventionnelles ;
- e) promotion du perfectionnement professionnel ;
- f) réalisation de mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé ;
- g) promulgation de toutes les mesures indispensables à l'exécution de la CCT.
- h) La commission paritaire nationale (CPN) peut déléguer ces tâches aux commissions paritaires (CP) ;
- i) directives organisationnelles et administratives à l'attention des commissions paritaires quant à la facturation des contributions aux frais d'exécution et de formation
- j) désignation des organes pour l'encaissement des contributions aux frais d'exécution et de formation ;
- k) évaluation et prise de décision quant aux divergences d'opinion et litiges survenant entre les parties contractantes ou leurs sections respectives au sujet de l'application et de l'interprétation tant de la présente CCT que de ses annexes
- l) fixation et encaissement de frais de contrôle, de rappels et de peines conventionnelles ;
- m) évaluation de la soumission conventionnelle d'employeurs ;
- n) évaluation des questions soumises par les commissions paritaires, pour autant que ces questions :
 - dépassent le cadre de l'entreprise,
 - aient trait à l'interprétation de la CCT,

- relèvent d'un intérêt général ;
 - o) évaluation des questions et tâches soumises au secrétariat de la commission paritaire nationale (CPN) ;
 - p) élaboration de solutions spécifiques à l'entreprise en cas de problèmes économiques.
- 7.4 Les décisions prises par la commission paritaire nationale (CPN) peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal arbitral dans un délai de 30 jours.

Art. 8 Commissions paritaires (CP)

- 8.1 Les sections cantonales et/ou locales resp. les régions des parties contractantes peuvent constituer des commissions paritaires (CP).
- 8.2 L'organisation des commissions paritaires (CP) incombe à ces parties contractantes.
- 8.3 Les commissions paritaires (CP) peuvent toucher auprès de la commission paritaire nationale (CPN) un règlement type contenant des renseignements quant à l'organisation et aux tâches dévolues aux dites commissions.

Art. 9 Contrôles, frais de contrôle, rappels et peines conventionnelles

a) Infractions des employeurs

- 9.1 La CPN respectivement la CP somme les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer les arriérés correspondants. Les employeurs peuvent également se voir infliger les frais de procédure et une peine conventionnelle selon l'art. 9.11.
- 9.2 De même, il est possible de demander aux organismes passant des marchés publics d'écarter l'entreprise concernée lors de l'octroi des travaux étatiques ou subventionnés par l'Etat ainsi que de lui interdire l'emploi de main-d'œuvre étrangère soumise à

autorisation.

9.3 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. Les montants de ces peines doivent être affectés à l'exécution et à l'application de la CCT.

9.4 Les arriérés, les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT

b) Infractions des travailleurs

9.5 Les travailleurs ayant enfreint la convention collective peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle.

9.6 La CPN est en droit de faire valoir des amendes conventionnelles. Ces montants doivent être versés à la CPN. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.

9.7 Les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT.

c) Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles

9.8 L'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur le respect des dispositions de la présente CCT par des vérifications des registres de salaires. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dès la première demande et dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement les répertoirs de personnel, les décomptes de salaires, etc.

- 9.9 Les employeurs sont tenus de conserver les documents mentionnés à l'art. 9.8 CCT pendant la durée prévue par la loi mais au moins pendant 5 ans.
- 9.10 Lorsque les contrôles révèlent des infractions à la convention collective ou aux dispositions complémentaires, le paiement des frais de contrôle est infligé à l'entreprise fautive.
- 9.11 Lorsque les contrôles de la comptabilité salariale ne révèlent aucune irrégularité, aucun frais n'est demandé à l'entreprise. En cas d'irrégularités, les frais de contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle peuvent être infligées à l'entreprise sur décision de la CPN ou de la CP.
- a) La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs fautifs de commettre de nouvelles infractions à la convention collective de travail. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.
- b) Son montant se calcule ainsi selon les critères suivants :
1. Montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs ;
 2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir, ainsi que les infractions à la loi sur la sécurité au travail et la protection de la santé ;
 3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif mis en demeure par les parties contractantes ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses obligations ;
 4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT ;
 5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles ;

6. taille de l'entreprise ;
 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.
- c) L'entreprise qui contrevient à l'interdiction du travail au noir (art. 21 CCT) se voit infliger une peine conventionnelle par travailleur employé au noir.
 - d) L'entreprise qui ne tient pas de comptabilité des heures de travail conformément à l'art. 9.8 CCT se voit infliger une peine conventionnelle. Si, toutefois, un contrôle intelligible du temps de travail est fait mais ne correspond pas à toutes les conditions prévues dans la CCT, la peine conventionnelle peut être réduite de manière adéquate.
 - e) L'entreprise qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 9.9 en relation avec l'art. 9.8 CCT sera frappée d'une peine conventionnelle
 - f) L'entreprise qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires conformément à l'art. 9.8 CCT, exigés préalablement par écrit, et qui par-là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle.
 - h) Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.
- 9.12 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et travailleurs concernés à entreprendre des actions en exécution d'une prestation par le biais de la CPN.
- 9.13 Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision au compte postal de la CPN.

Art. 10 Tribunal arbitral

- 10.1 Le tribunal arbitral se compose d'un juge en qualité de président

ainsi que de deux autres membres. Le président est désigné d'un commun accord par les parties contractantes pour une période déterminée. En cas de procédure, les parties contractantes d'employeurs et de travailleurs concernées désignent chacune un membre. Si les parties concernées ne désignent pas leurs membres dans le délai fixé par le président, les nominations y relatives sont effectuées par le président-même.

- 10.2 En cas de désaccord des parties quant à la personne du président, la nomination y relative est effectuée par le président du Tribunal fédéral suisse.
- 10.3 Sauf d'autres décisions prises par les parties de cas en cas, le for du tribunal arbitral est à Berne. Est applicable la procédure civile fédérale.
- 10.4 Avant de rendre sa sentence, le tribunal arbitral peut soumettre aux parties une proposition de conciliation.
- 10.5 Les frais de procédure sont pris en charge par chacune des deux parties à raison de la moitié, indépendamment de l'issue de la procédure.
- 10.6 Le tribunal arbitral juge des litiges en vertu des dispositions figurant à l'art. 8.3 et à l'art. 9 CCT, à savoir :
- a) interprétation de la CCT et de ses dispositions complémentaires ;
 - b) évaluation de litiges pour autant qu'aucun accord n'ait été trouvé au préalable au sein de la commission paritaire nationale (CPN) ou entre les parties contractantes ;
 - c) organe de recours en cas de divergences d'opinion selon l'article 11 CCT.

Art.11 Divergences d'opinion/procédure de conciliation

- 11.1 Les litiges ayant trait à l'application et à l'interprétation de la CCT doivent être surmontées de prime abord par des

négociations au sein de l'entreprise. En cas de désaccord en la matière, la commission paritaire professionnelle (CPP) peut être saisie pour médiation. A défaut de pareille commission ou lorsque la médiation susmentionnée n'aboutit à aucun accord, les parties peuvent faire appel à la commission paritaire nationale (CPN).

11.2 Pour exiger la médiation de la commission paritaire nationale (CPN), une demande par écrit en provenance d'une partie ou section doit être déposée.

11.3 Si cette tentative obligatoire de médiation n'aboutit à aucun accord, la décision quant au litige incombe à la juridiction arbitrale obligatoire. En cas de nouveau désaccord, le tribunal arbitral doit être saisi en l'espace de quatre semaines conformément à l'art. 10 CCT. La sentence du tribunal est définitive et obligatoire pour les parties.

11.4 En cas de litiges ayant trait à l'application et à l'interprétation de dispositions complémentaires, les dispositions figurant à l'art. 11.1 CCT s'appliquent par analogie.

Art. 12 Communication interne à l'entreprise/accords

12.1 Pour les entreprises occupant au moins 50 travailleurs, les dispositions de la loi sur la participation des travailleurs du 17 décembre 1993 demeurent réservées.

12.2 Les entreprises et les travailleurs peuvent commander auprès de la commission paritaire nationale (CPN) ou auprès des parties contractantes un règlement type pour l'organisation d'une représentation du personnel.

Cf. annexe 3 CCT :

Loi fédérale sur l'information et la participation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation)

Cf. annexe 4 CCT :

Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social.

Accords au sein de l'entreprise

12.3 Les entreprises confrontées à des problèmes économiques ou à une situation extraordinaire sont autorisées à soumettre une proposition de solution spécifique à leur cas.

Est compétent pour traiter ou trancher les demandes correspondantes le bureau exécutif de la CPN. Les décisions du bureau exécutif de la CPN peuvent faire l'objet d'un recours adressé au comité directeur de la CPN. Celui-ci prendra une décision définitive. La CPN sera informée des accords conclus.

Art. 13 Financement de tâches particulières

13.1 Pour réaliser les objectifs fixés par la présente CCT, et pour financer les tâches incombant à la commission paritaire nationale (CPN), les parties contractantes établissent un fonds à gestion paritaire dotés des moyens nécessaires.

13.2 Les moyens sont notamment affectés :

- a) aux dépenses afférentes à la formation professionnelle de base, à la formation et au perfectionnement ;
- b) à la couverture des frais d'application de la présente CCT ;
- c) à la réalisation de mesures ayant trait à la sécurité au travail et à la protection de la santé ;
- d) à l'entretien et à l'approfondissement de la coopération entre les parties contractantes.

Art.14 Déclaration de force obligatoire (DFO)

14.1 Les associations contractantes demanderont immédiatement la déclaration de force obligatoire de la convention collective de travail.

Art. 15 Publication de la CCT

15.1 Les parties contractantes mettent tout en œuvre afin que

l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables soit transmis aux entreprises et aux travailleurs soumis au champ d'application de la présente CCT.

Art. 16 Modifications à la CCT

- 16.1 Des modifications portées à la présente CCT pendant sa durée de validité ainsi que des changements intervenant dans les salaires minima et effectifs de même que l'adjonction de nouvelles dispositions demeurent en tout temps possibles d'un commun accord entre les parties contractantes. Dès que ces modifications sont publiées, elles sont obligatoirement applicables à l'ensemble des travailleurs et employeurs soumis à la présente CCT.
- 16.2 En cas de désaccord entre les parties contractantes, les dispositions restent inchangées jusqu'à l'expiration de la CCT.
- 16.3 Les parties contractantes s'engagent à ne conclure aucune autre convention collective de travail différente ou identique avec d'autres organisations d'employeurs et de travailleurs dans la branche de la carrosserie.

Art. 17 Durée de la convention

- 17.1 La présente CCT entre en vigueur le 01.07.2022 et remplace celle du 01.01.2018. Elle peut être résiliée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée moyennant un délai de résiliation de six mois, mais au plus tôt avec effet au 31.12.2025. En même temps que la résiliation, la partie qui résilie notifiera par écrit à la partie adverse les propositions de modifications envisagées des articles concrètement numérotés de la CCT applicable.
- 17.2 A défaut d'une résiliation écrite déposée en temps utile par une des parties contractantes, la durée de validité de la présente CCT est prolongée à titre d'une année avec le même délai de résiliation.

17.3 abrogé

17.4 Après la dissolution de la présente CCT, la commission paritaire nationale (CPN) officie comme liquidatrice de la caisse CPN.

Art. 18 Contribution aux frais d'exécution et de formation

18.1 Les employeurs et les travailleurs s'acquittent des contributions suivantes :

a) Contributions des travailleurs

Tous les travailleurs s'acquittent d'une

- contribution aux frais d'exécution de 10 francs par mois, et d'une
- contribution aux frais de formation de 20 francs par mois.

Total: 30 francs par mois.

La déduction est opérée mensuellement, directement sur le salaire du travailleur, et doit figurer clairement sur le décompte salarial.

b) Contributions des employeurs

Tous les employeurs s'acquittent d'une

- contribution aux frais d'exécution de 7 francs par mois et par travailleur, et d'une
- contribution aux frais de formation de 14 francs par mois et par travailleur

Total : 21 francs par mois.

Ces contributions et celles déduites du salaire des travailleurs doivent être versées périodiquement sur le compte de la commission paritaire nationale, selon les instructions de celle-ci.

18.2 Pour les membres des associations signataires de la convention, les contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT sont comprises dans les cotisations de membres. Autrement dit, il n'est pas perçu de contributions selon l'art. 18.1, let. b, CCT, pour les entreprises membres de carrosserie suisse. Pour des

raisons d'ordre technique, les contributions visées à l'art. 18.1, let. a sont déduites du salaire de l'ensemble des travailleurs. Les travailleurs organisés se font toutefois rembourser par leur syndicat ces contributions, sur présentation de la pièce justificative y relative.

- 18.3 Les employeurs confirment par écrit aux travailleurs le montant détaillé et le total des contributions déduites en vertu de l'art. 18.1, let. a et b, CCT.
- 18.4 Pour des raisons administratives, la commission paritaire nationale (CPN) peut déléguer la perception des contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT à des commissions paritaires spécifiques. Le cas échéant, la commission paritaire transfère à la CPN la part des contributions qui lui revient.
- 18.5 D'entente avec les parties contractantes et en prenant en considération la situation financière, la commission paritaire nationale peut modifier les contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, pendant la durée de validité de la présente CCT.
- 18.6 La commission paritaire nationale édicte un règlement ayant trait aux cotisations visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT (annexe 2 CCT)
- 18.7 Les contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT, sont perçues en vue de la couverture des activités qui suivent :
 - a) Pour les frais d'exécution
 - a. Pour la couverture des frais administratifs de la CPN
 - b. Pour l'exécution de la CCT et la couverture des frais qui s'y rapportent
 - c. abrogé
 - d. Pour l'impression et l'envoi de la CCT et de ses annexes
 - e. Pour la couverture des coûts en relation avec les informations sur la CCT / DFO
 - b) Pour la formation et le perfectionnement professionnels
 - a. Contributions dans le domaine de la formation continue
 - b. Couverture des frais dans le cadre de la formation initiale

c) Remboursement aux employeurs et salarié-e-s organisés

18.8 D'éventuels excédents de la caisse de la commission paritaire nationale ne peuvent être affectés, même après l'expiration de la déclaration de force obligatoire de la CCT, qu'aux activités de formation de base ou continue des associations signataires de la convention, ainsi qu'à des buts sociaux.

18.9 Les employeurs répondent des contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT dont la déduction n'a pas été effectuée ou s'avère lacunaire. Il ne peut en résulter aucun inconvénient pour les travailleurs.

II Dispositions normatives

Droits et obligations, perfectionnement

Art. 19 Obligations de l'employeur

Coopération avec le travailleur

19.1 L'employeur traite le travailleur en partenaire dont il respecte et protège la personnalité. De même l'employeur prend-il en considération la santé du travailleur.

19.2 L'employeur donne au travailleur des instructions précises.

Protection de la santé et prévention des accidents

19.3 L'employeur prend toutes les mesures indispensables à la protection de la vie et de la santé du travailleur (par exemple selon la directive CFST). La protection de la santé et la prévention des accidents font l'objet d'efforts déployés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. L'employeur informe le travailleur au sujet de la protection de la santé et de la prévention des accidents.¹

Remise du matériel, des documents et des outils

19.4 En temps utile, l'employeur remet au travailleur :

- a) le matériel nécessaire
- b) les documents de travail indispensables
- c) les outils appropriés qui doivent être en bon état.

L'employeur veillera à ce que cet outillage puisse être rangé sous clé. Un inventaire y relatif est dressé et signé par chacune des deux parties.²

Certificat de travail

19.5 Sur demande du travailleur, l'employeur doit établir à tout temps

¹ Art.238 OR

² Art. 327 OR, Arg, ArGV, UVG, VUV

un certificat de travail à l'attention du travailleur. Ce certificat doit porter sur le type et la durée des rapports de service de même que sur la performance et le comportement du travailleur en question.³

Attestation de travail

19.6 À la demande explicite du travailleur, le certificat, appelé alors attestation de travail, ne porte que sur le type et la durée des rapports de service.⁴

Art. 20 Obligations du travailleur

Diligence et fidélité

20.1 Le travailleur exécute avec soin les tâches qui lui ont été confiées. En toute bonne foi, il défend les intérêts légitimes de l'employeur. De même renonce-t-il à des activités en dehors de l'entreprise qui risqueraient de porter atteinte à sa capacité de travail (catégories de sport dangereuses selon la liste de la SUVA, etc.).⁵

Soin porté au matériel et aux outils

20.2 Le travailleur fait usage des machines, des outils et des véhicules selon les instructions spécifiques. De même en garantit-il un entretien correct. Par ailleurs, il se sert raisonnablement et de façon économe du matériel mis à disposition.⁶

20.3 Si le travailleur doit faire usage de machines, d'outils et de véhicules sans avoir bénéficié au préalable des instructions y relatives, il s'enquiert lui-même des informations nécessaires. A cet égard, le travailleur a droit à une instruction spécifique donnée par l'employeur ou son remplaçant.

20.4 Le travailleur informe l'employeur de façon immédiate

³ Art. 330a Abs.1 OR

⁴ Art. 330a Abs. 2 OR

⁵ Art. 321a OR

⁶ Art. 321a OR

d'éventuels dommages ainsi que d'événements particuliers.

Protection de la santé et prévention des accidents

- 20.5 Le travailleur soutient l'employeur dans ses efforts portant sur la protection de la santé et la prévention des accidents. Il fait un usage correcte et spécifique des installations de santé et de sécurité. De même applique-t-il de façon stricte les instructions de l'employeur quant à la prévention des accidents.⁷

Obligation de restituer

- 20.6 A la cessation d'un travail ou en cas de résiliation des rapports de service, le travailleur doit immédiatement restituer à l'employeur les documents de travail (outils, modes d'emploi, plans, etc.).⁸

Heures supplémentaires

- 20.7 En cas de besoin, le travailleur est tenu d'accomplir respectivement des heures et du travail supplémentaires. L'employeur n'ordonne l'accomplissement d'heures supplémentaires qu'en vertu du principe de la bonne foi. De même, le travailleur peut être astreint au service de piquet pour maintenir le service de réparation.⁹

Observance des instructions

- 20.8 Le travailleur suit en toute bonne foi les instructions de l'employeur quant à l'exécution des tâches confiées.¹⁰

Notamment, le travailleur :

- a) établit et remet de façon correcte et ponctuelle les rapports de travail exigés ;
- b) affiche un comportement correct envers toutes les personnes qu'il contacte dans l'exercice de sa profession. Il évite toute attitude portant préjudice à l'employeur ou donnant lieu à des

⁷ Art.10 ArGV3, Art. 11 VUV

⁸ Art. 321b OR

⁹ Art.321c OR

¹⁰ Art.321c OR

- réclamations ;
- c) La consommation d'alcool est interdite aux travailleuses et travailleurs pendant le temps de travail et les pauses. Ils s'abstiennent de fumer dans les locaux équipés d'une signalétique d'interdiction de fumer ;
 - d) informe immédiatement l'employeur ou son suppléant en cas d'empêchement de travailler ;
 - e) accorde une attention particulière à la formation des apprentis qui lui ont été confiés.

Responsabilité

- 20.9 Le travailleur répond des dommages commis intentionnellement ou par négligence en fonction du principe de soin et de diligence qui lui incombe. Selon les dispositions figurant à l'art. 20.4 de la présente CCT, il est tenu d'annoncer immédiatement pareil dommage.¹¹

La demande de dommages-intérêts de l'employeur doit être intentée au plus tard 30 jours après avoir pris connaissance du dommage. D'éventuelles créances découlant des rapports de service tombent en péremption au bout de cinq ans.

Art. 21 Travail clandestin

- 21.1 Le travail clandestin est interdit. Aussi les parties contractantes s'engagent-elles à lutter par tous les moyens disponibles contre le travail clandestin.

- 21.2 Est considéré comme travail clandestin toute activité professionnelle effectuée pour un tiers (à l'exception de l'art. 4.1 LT) avec ou sans rétribution salariale, de même que toute activité effectuée pendant les vacances ou pendant le temps libre dans une autre entreprise.¹¹⁾

- 21.3 Les travailleurs effectuant des activités professionnelles

¹¹ Art. 321e OR

clandestines et enfreignant ainsi l'obligation de fidélité envers l'employeur ou le concurrent (cf. art. 321 a al. 3 CO) sont passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à CHF 5 000.00 prononcée par la commission paritaire nationale (CPN). D'éventuelles demandes de dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.¹²

21.4 Les employeurs ordonnant ou soutenant sciemment des activités professionnelles clandestines sont mis en garde par la commission paritaire nationale (CPN). Ils sont également passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à CHF 10 000.–

21.5 En cas de récidive, et après une première mise en garde écrite, l'accomplissement d'activités professionnelles clandestines est considéré comme juste motif pour un licenciement sans préavis.¹³

Art. 22 Perfectionnement personnel

22.1 Les travailleurs ainsi que les membres des représentations du personnel et des conseils de fondation des institutions de prévoyance professionnelle élus par le personnel ont droit à trois jours ouvrables rétribués par année de travail pour leur perfectionnement professionnel spécifique. Ce droit peut être reporté sur les trois années suivantes. Les travailleurs sont tenus d'utiliser leur droit au perfectionnement personnel. La fréquentation d'un cours doit faire l'objet d'une concertation effectuée en temps utile avec l'employeur. De même, la fréquentation d'un cours doit être prouvée par une attestation.

¹² Art. 321a OR

¹³ Art. 321a OR

Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée, absences

Art. 23 Durée du travail

- 23.1 La durée du travail est de 2132 heures par an, respectivement de 177.7 heures par mois et 41 heures par semaine. Au titre de l'adaptation de la compensation des vacances correspondante, la durée annuelle de travail peut être augmentée conformément à la convention à 2'184 heures par an, soit 182 heures par mois ou 42 heures par semaine (voir les art. 27.1 et 34.2).
- 23.2 Le calcul de la perte de gain et des déductions salariales (jours de carence en cas d'accidents et de maladie, vacances, jours fériés, absences, etc.) est effectué sur la base de la durée du travail moyenne susmentionnée.
- 23.3 D'entente avec le travailleur et en prenant en considération les nécessités inhérentes à l'entreprise, l'employeur fixe la durée hebdomadaire et journalière du travail sur l'arrière-plan des dispositions de la loi sur le travail. La détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée selon les groupes en place et les objets à traiter. La compensation de la fluctuation des horaires est ainsi réglée par analogie.
- 23.4 L'horaire en vigueur pour l'entreprise doit être affiché dans l'atelier. Les pauses réglementaires ne sont pas considérées comme du temps de travail.
- 23.5 La durée du travail commence avec le début des activités professionnelles à la place de travail.¹⁴ La définition de la durée de travail figure à l'art. 13 alinéa 1 OLT1.
- 23.6 La veille de jours fériés légaux, le travail cesse à 17 heures au plus tard.

¹⁴ ArGV1, Art.13 Abs.1

Art. 24 Retard, interruption, abandon de la place de travail avant l'heure

- 24.1 Le travailleur doit rattraper la durée du travail manquante pour autant qu'il ait
- commencé son travail en retard par une faute inhérente à sa personne ;
 - interrompu son travail sans motivation ou quitté la place de travail avant l'heure.
- 24.2 En cas de non rattrape de la durée du travail manquante, l'employeur peut effectuer une déduction y relative sur le salaire du travailleur concerné.

Art. 25 Travail anticipé

- 25.1 Pour bénéficier de jours de congés supplémentaires (ponts), les employeurs et les travailleurs peuvent convenir d'effectuer du travail anticipé. Les jours à rattraper prévisibles pour l'année civile doivent être fixés par écrit.
- 25.2 Chaque travailleur nouvellement engagé doit être informé d'une telle réglementation. Il est tenu d'accepter l'horaire modifié conclu et d'effectuer les heures au prorata de travail anticipées. Il peut aussi effectuer la compensation demandée par une déduction salariale ou par une réduction de son droit de vacances. Si les rapports de service n'ont pas duré toute l'année, au moment du départ du travailleur, un décompte y relatif doit être établi. La différence est due sous forme de vacances ou en espèces (sans supplément).
- 25.3 Si le travailleur ne peut pas compenser la durée du travail anticipé pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire obligatoire, il peut, d'entente avec l'employeur, faire valoir ce droit après coup.

Art. 26 Heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit, du dimanche et de jours fériés/indemnités

26.1 Les heures supplémentaires ainsi que le travail supplémentaire ne sont rétribuées que dans la mesure où ils ont été ordonnés par l'employeur ou son suppléant. De même sont-ils rétribués s'ils ont fait l'objet d'un visa après coup.¹⁵

a) Heures supplémentaires

26.2 Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui, conformément à l'art. 23.1 CCT, excèdent la durée du travail fixée au sein de l'entreprise jusqu'à 50 heures par semaine ou 45 heures pour le personnel administratif. Les heures supplémentaires effectuées doivent être compensées par du temps libre d'égale durée au plus tard dans les six mois de l'année suivante. Un éventuel versement en espèces est effectué selon la pratique appliquée par l'entreprise.

Les entreprises ont la possibilité, d'entente avec l'ensemble du personnel ou sa représentation, de fixer la durée du travail de l'entreprise (durée normale du travail) à maximum 42 heures par semaine avec l'augmentation correspondante des jours de vacances (selon l'art. 27).

b) Travail supplémentaire

26.3 Est considéré comme travail supplémentaire celui qui excède la durée du travail de 50 heures par semaine. Le travail supplémentaire effectué doit en principe être compensé par du temps libre d'égale durée au plus tard dans les six mois de l'année suivante. A défaut, le travailleur se fait rétribuer le temps supplémentaire en espèces avec un supplément de 25 pour cent.¹⁶

c) Travail de nuit

26.4 Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 23h00 et 06h00. Dans le cadre de la loi sur le travail (LTr), des dérogations peuvent se faire. Le travail de nuit temporaire (moins de 25 nuits par année civile) est payé avec un supplément de 50 pour cent.¹³⁾ En cas de travail de nuit régulier ou périodique (25 nuits et plus

¹⁵ Art. 321.c OR

¹⁶ Art. 9 ArG, Art. 13 ArG

par année civile), les travailleurs ont droit à un supplément en temps de 10% sur le travail de nuit effectif.¹⁷

d) Travail du dimanche et de jours fériés

26.5 Sont considérés sous cette rubrique les dimanches ainsi que les jours fériés fixés par le droit cantonal et fédéral (de 23h00 à 23h00). Le supplément y relatif est de 50 pour cent.¹⁸

26.6 Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié (art. 26.5 CCT) doivent être compensées par un supplément de temps de 50% dans la semaine qui suit. De plus, les dispositions de la Loi sur le travail (LTr) sont applicables, en particulier la majoration de salaire de 50%.

Art. 27 Vacances, durée des vacances

27.1

La durée des vacances par année civile est de : (en jours ouvrables)	Pour 41 h/semaine	Pour 42 h/semaine
jusqu'à 20 ans révolus	25	30
dès 20 ans révolus	20	25
dès l'année des 50 ans	25	30
dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise	30	35

27.2 Le droit aux vacances se calcule à partir du mois où l'âge déterminant est atteint.

Art. 28 Prise de vacances, réduction du droit

28.1 Les jours fériés donnant droit à une indemnisation viennent compensés en tant que jours fériés et ne sont donc pas considérés jours fériés perçus.

¹⁷ Art. 17 ArG, Art. 17b ArG, Art. 31 ArGV1

¹⁸ Art. 19 ArG, Art. 20a ArG

- 28.2 L'employeur doit verser au travailleur le salaire intégral correspondant à la période de vacances.¹⁹
- 28.3 Les vacances sont calculées et prises par année civile.
- 28.4 Si, après la prise de vacances, des circonstances qui entraînent une invalidation ou une réduction du droit aux vacances prennent naissance, l'employeur est autorisé à demander la rétrocession du montant payé en trop ou de déduire le montant en question du salaire du travailleur.
- 28.5 L'employeur et le travailleur tombent d'accord en temps utile, mais en principe au moins trois mois au préalable, sur la date de la prise de vacances. A cet égard, tant les circonstances inhérentes à l'entreprise que les aspirations des travailleurs doivent être prises en considération. Le renvoi de la période de vacances fixée n'est envisageable qu'à titre exceptionnel et en fonction de raisons particulières, mais toujours d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.²⁰
- 28.6 Le droit aux vacances ne peut pas être réduit en cas d'absences de moins de deux mois pour cause de maladie, d'accident, d'exercice d'un mandat public ou de service militaire obligatoire. Les absences allant au-delà de cette période entraînent une réduction au prorata du droit aux vacances ; seuls les mois complets sont pris en compte.²¹
- 28.7 En cas d'absence pour cause de grossesse ou de maternité, le droit aux vacances ne doit pas être réduit pour autant que l'absence soit inférieure à trois mois. Si l'absence, en tout et pour

¹⁹ Art. 329d OR

²⁰ Art. 329c OR

²¹ Art. 329b Abs.2 OR

tout, excède trois mois, le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième par mois dès le troisième mois complet. Pour des mois entamés, le droit est réduit au prorata. Seuls les mois complets sont pris en compte.²²

28.8 Le droit aux vacances du travailleur ne peut être remplacé ni par de l'argent ni par d'autres avantages. Les vacances dues au travailleur au moment de la résiliation des rapports de service doivent être accordées pendant le délai de résiliation. Si toutefois les rapports de service sont résiliés avant l'octroi des vacances dues au travailleur, ce dernier a droit à une indemnisation.²³

Art.29 Jours fériés

29.1 Lorsque les jours fériés sont pris selon les dispositions du droit cantonal, aucune déduction salariale n'est effectuée. Cette disposition s'applique à huit jours fériés cantonaux par année ainsi qu'au 1^{er} août si ces jours tombent sur un jour ouvrable.

29.2 Des jours fériés donnant droit à une compensation et tombant sur un jour de maladie ou d'accident ne peuvent être ni compensés ni rattrapés. Lorsque des jours fériés donnant droit à une compensation coïncident avec des vacances, ces jours peuvent être compensés.

29.3 La fixation des jours fériés est régie par le droit cantonal.²⁴

29.4 Le cas échéant, les autres jours fériés ou jours de repos peuvent être anticipés ou rattrapés, ou encore compensés avec les vacances ou les heures supplémentaires.

29.5 L'employeur est autorisé à anticiper ou à faire rattraper les heures manquantes en cas de jours fériés non rétribués. Il peut

²² Art. 329c Abs. 3 OR

²³ Art. 329d OR

²⁴ Art. 20a ArG

aussi imputer ces heures manquantes au compte d'heures supplémentaires ou au droit aux vacances des travailleurs.

- 29.6 Sur demande des travailleurs, le 1er mai doit être accordé intégralement ou partiellement comme jour férié non rétribué, pour autant que celui-ci ne soit pas déjà déclaré jour férié cantonal.

Art. 30 Indemnisation des jours fériés

30.1 Pour les travailleurs mensualisés, l'indemnisation des jours fériés fait partie intégrante du salaire. Le calcul de l'indemnisation des jours fériés pour les travailleurs payés à l'heure est effectué sur la base des heures normales manquantes et du salaire horaire normal.²⁵

- 30.2 L'indemnisation des jours fériés n'est pas due pour autant que :
- a) le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche chômé
 - b) abrogé ;
 - c) le travailleur bénéficie d'une indemnité journalière en provenance d'une caisse maladie ou de la SUVA.

Art. 31 Retraite modulée

31.1 Pour protéger les travailleurs d'un certain âge de licenciements pour raisons économiques et d'une mise à contribution excessive, les employeurs et travailleurs peuvent convenir, sur la base des dispositions figurant à la présente CCT, d'une retraite modulée.

- 31.2 A cet égard, les dispositions mentionnées ci-après doivent être prises en considération :
- a) Une retraite modulée n'est possible qu'à partir de 58 ans révolus.
 - b) La mise en vigueur de la retraite modulée doit faire l'objet d'un accord écrit entre le travailleur et l'employeur trois mois au préalable.

²⁵ Art. 329 OR

- c) Par la retraite modulée, le travailleur peut réduire sa durée personnelle du travail. Cette réduction de l'horaire individuel peut être effectuée de façon échelonnée. Elle peut être augmentée avec l'âge avançant du travailleur.
- d) La retraite modulée entraîne une réduction proportionnelle du salaire du travailleur concerné. Elle doit faire l'objet d'un accord écrit.
- e) A titre consultatif, on peut faire appel au bureau de la commission paritaire nationale (CPN).

Retraite anticipée

- 31.3 Les parties contractantes conviennent de mener des négociations, pendant la durée de la convention, sur une réglementation relative à l'introduction d'une solution de préretraite selon le modèle Resor existant ou d'un modèle de retraite flexible par le biais d'une fondation séparée de retraite anticipée.

Art. 32 Absences

- 32.1 Pour autant que l'événement coïncide avec un jour ouvrable, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes :
- a) 2 jours pour son mariage *
 - b) abrogé
 - c) 1 jour pour le mariage d'un enfant
 - d) 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un beau-fils et d'une belle-fille de même que d'un enfant adoptif
 - e) 2 jours en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, des parents et des beaux-parents, 1 jour en cas des grands-parents ainsi que de petits-fils et petites-filles ou une seule fois en cas de décès des parents de substitution.
 - f) 1 jour par année en cas de déménagement personnel et pour autant que les rapports de service n'aient pas été résiliés
 - g) 1 jour en cas de journée d'information pour le recrutement. Le temps au-delà est indemnisé par les APG.
 - h) 1/2 jour en cas de libération du service militaire.

* En cas d'absences selon les dispositions figurant à l'art. 32.1 a) et 32.3 CCT, le travailleur a droit à une compensation si les

événements coïncident avec un jour chômé.

- 32.2 Les absences de brève durée (telles que des visites médicales ou des convocations auprès d'autorités publiques) ne sont pas rétribuées. Elles peuvent toutefois être compensées.
- 32.3 Le congé de paternité est alloué à raison de 10 jours avec maintien du salaire à 90%. Le jour de la naissance de l'enfant est compris dans ces dix jours. Pour les autres conditions, il convient d'appliquer l'art. 329g CO.

Art. 33 Empêchement pour cause d'exercice d'un mandat public

- 33.1 Si le travailleur, d'entente avec l'employeur, exerce un mandat public, il a droit à la compensation de la perte de gain pour les heures de travail manquantes sur la base d'un accord commun. Cet accord doit également comprendre l'indemnisation dont le travailleur bénéficie en vertu de l'exercice du dit mandat.

Salaires, indemnités

Art. 34 Salaire

34.1 Le salaire est fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur comme salaire à l'heure ou comme salaire mensuel.

34.2 Le salaire à l'heure ou mensuel résulte de la division du salaire annuel (sans indemnité de fin d'année) par les heures de travail convenues, sur la base du barème qui suit :

Durée annuelle	Durée mensuelle	Durée hebdomadaire
2132 heures	177.7 heures	41 heures
2184 heures	182 heures	42 heures

Moyennant 12 tranches de salaire mensuelles identiques, la compensation de la durée du travail est réalisable en l'espace d'une période annuelle (au sens des dispositions figurant à l'art. 23. al. 1 de la présente CCT).

34.3 Le salaire à l'heure résulte de la division du salaire annuel par la durée annuelle du travail fixée à 2132 heures. (voir annexe 6)

34.4 Le calcul des prestations de perte de gain ainsi que des déductions salariales (telles que les jours de carence en cas d'accident et de maladie, les vacances, les jours fériés, les absences etc.) est effectué sur la base de la durée journalière moyenne du travail selon les dispositions figurant à l'art. 23.1 CCT.

34.5 Chaque travailleur reçoit mensuellement un décompte des heures effectuées de même qu'un décompte final à la fin de l'année. A cet égard, au maximum 50 heures effectuées en plus ou manquantes peuvent être reportées sur l'année suivante.

34.6 Si le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures effectuées en plus (calculées sur la base de la durée annuelle du travail), l'employeur et le travailleur s'entendent sur la compensation en temps ou en espèces des heures en question en tenant compte des dispositions figurant à l'art. 26.2 de la CCT

- 34.7 Si le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures manquantes, l'employeur et le travailleur s'entendent sur le rattrapage des heures en question.²⁶
- 34.8 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période allant du 1er janvier ou de la date d'entrée en fonction jusqu'au départ du travailleur concerné.
- 34.9 Si le décompte final affiche des heures manquantes par faute du travailleur, le solde peut être rattrapé pendant le délai de résiliation. A défaut, les heures manquantes sont déduites du salaire du travailleur concerné.
- 34.10 Si des heures manquantes ordonnées par l'employeur ne peuvent pas être rattrapées jusqu'au départ du travailleur concerné, le solde est porté au débit de l'employeur (retard dans la réception du service).²⁷

Salaire en cas d'empêchement de travailler

- 34.11 Si des prestations sont versées en substitution du salaire, le paiement en cas d'empêchement de travailler ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation du travail. Il est tenu compte des différentes déductions prévues en cas de prestation du travail ou d'empêchement de travailler, en particulier des cotisations afférentes aux assurances sociales en cas d'empêchement de travailler.

Art. 35 Paiement du salaire

- 35.1 Le salaire doit être versé en monnaie nationale légale dans des intervalles réguliers, mais au plus tard le dernier jour ouvrable du mois, sur le compte bancaire ou en chèques postaux du travailleur. De même le paiement doit-il être complété d'un décompte détaillé. En cas de versement au comptant, le paiement doit être effectué pendant les heures de travail. En tout état de cause, le travailleur est en droit de disposer de son salaire à la

²⁶ Art. 324 OR

²⁷ Art. 324 OR

fin du mois.²⁸

Art. 36 Salaires minimal

- 36.1 Les parties contractantes conviennent des salaires conventionnels minima. Ces salaires sont fixés chaque année moyennant une feuille complémentaire (cf. annexe 8).
- 36.2 Les parties contractantes décident annuellement, mais au plus tard le mois de novembre, d'éventuelles adaptations des salaires minima. Pour ce faire, elles mettent à disposition de leurs membres la feuille complémentaire révisée (cf. annexe 8) qui fait partie intégrante de la présente CCT.
- 36.3 Pour les travailleurs à rendement insuffisant, ou dont les conditions (formation, connaissances linguistiques, etc.) ne suffisent pas à l'accomplissement de la performance intégrale, un accord conclu entre l'employeur et le travailleur peut fixer un salaire qui se situe en-dessous du salaire minimum officiel. La demande écrite doit être approuvée par la CPN.
- 36.4 Les salaires minimums pour le canton de Genève sont négociés par les parties contractantes du canton de Genève. Les salaires minimums doivent correspondre aux données minimales selon l'annexe 8 de la CCT.

Art. 37 Négociations salariales

- 37.1 Les parties contractantes décident chaque année, mais au plus tard en novembre, de négocier d'éventuelles adaptations de salaire. Les salaires ainsi adaptés entrent en vigueur au début de l'année suivante.
- 37.2 Les négociations salariales sont conduites en prenant en considération les paramètres qui suivent :
- a) situation économique ;
 - b) situation du marché ;

²⁸ Art. 323 OR, Art.323b OR

- c) situation du marché de l'emploi ;
- d) modifications intervenues dans les affaires sociales et critères analogues ;
- e) évolution de l'indice national des prix à la consommation depuis les dernières négociations salariales.

L'adaptation des salaires selon les dispositions figurant à l'art. 37 CCT est retenue sur la feuille complémentaire (cf. annexe 8) qui fait partie intégrante de la présente CCT.

- 37.3 Les adaptations salariales pour le canton de Genève sont négociées par les parties contractantes du canton de Genève de façon autonome. Le résultat des négociations doit correspondre aux données minimales selon l'annexe 8 de la CCT.

Art. 38 Indemnité de fin d'année

- 38.1 L'employeur est tenu de verser au travailleur, au plus tard en décembre, une indemnité de fin d'année égale à 100% du salaire mensuel moyen.

- 38.2 Fait foi comme base de calcul le salaire mensuel moyen ou le salaire à l'heure moyen multiplié par la durée normale du travail. L'indemnité de fin d'année ne comprend pas de suppléments tels que les allocations pour enfants, les indemnités d'heures supplémentaires, etc.

- 38.3 L'indemnité de fin d'année est soumise aux déductions usuelles pour les assurances sociales.²⁹

- 38.4 Pour autant que les rapports de service commencent ou cessent de façon régulière en cours de l'année civile (à l'exception de licenciements sans préavis), le travailleur a droit au prorata de l'indemnité de fin d'année. Le calcul ne tient compte que des mois complets.

- 38.5 En cas de résiliation du rapport de travail pendant la période

²⁹ Art. 5 AHVG

d'essai, les travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité de fin d'année.

38.6 Pour autant que le travailleur, d'entente avec l'employeur, bénéficie d'un congé non rétribué, l'indemnité de fin d'année est proportionnellement réduite.

Art. 39 Indemnité pour travail à l'extérieur

39.1 Les travailleurs devant accomplir du travail à l'extérieur ont droit au remboursement de tous leurs frais.³⁰

³⁰ Art. 327a OR

Prestations sociales

Art. 40 Allocations pour enfants et familiales

40.1 Les travailleurs touchent une allocation pour enfants et/ou familiale en plus de leur salaire selon les prescriptions légales.

Art. 41 Paiement du salaire en cas de maladie, assurance indemnités journalières maladie

41.1 Le travailleur a droit à son salaire ou à des prestations de remplacement de son salaire dès le 1^{er} jour de maladie. L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités journalières pour maladie, grossesse et maternité correspondantes au salaire pour le temps de travail contractuel normal (sans allocations pour enfants) et ce, à titre collectif selon LAMal. Les primes effectives de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur indépendamment du délai d'attente contractuel. Si un ajournement des prestations d'assurance est convenu, l'employeur verse 80 % du salaire brut pendant la durée de l'ajournement.

41.2 L'assurance d'indemnités journalières collective en cas de maladie selon la LAMal peut également être conclue sur la base de la LCA, pour autant que les prestations correspondent à la LAMal, et donc que des indemnités soient versées durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.

Art. 42 Conditions d'assurance

42.1 Les conditions d'assurance prévoient :

- a) Le versement d'indemnités journalières maladie en prestation de remplacement du salaire de l'employeur à hauteur de 80% du salaire contractuel normal, prime de fin d'année comprise (sans indemnités de frais), dès le début de la maladie ou après le délai de sursis ;
- b) Le versement d'indemnités journalières maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs (calcul dès le 1^{er} jour de maladie). En cas d'ajournement de l'assurance

d'indemnités journalières, les jours indemnisés par l'employeur avant l'assurance comptent également dans le calcul des 720 jours.

- c) Le versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle dès lors que l'empêchement de travailler atteint au moins 50% ;
- d) La grossesse et l'accouchement (paiement selon la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité)
- e) Possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie du contrat d'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant pour l'assurance collective doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra garantir au minimum les prestations versées jusque-là, à savoir le montant des indemnités journalières et la durée des droits aux prestations. L'employeur devra veiller à ce que la personne assurée soit informée par écrit sur ses droits au passage à l'assurance individuelle.

En raison de sa limitation territoriale internationale, cette disposition n'est pas applicable aux frontalier-e-s.

- f) Pour les réserves existantes, l'assurance doit au moins garantir la couverture selon l'art. 324a CO.

42.2 L'ensemble du personnel soumis à la convention doit être assuré.

42.3 L'employeur ne peut choisir que des assureurs ayant adhéré à l'accord de libre passage dans l'assurance indemnités journalières collective conclu entre l'Union des assureurs maladie et accidents suisse et le Concordat des Caisses maladie suisses (CCMS).

42.4 Les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie contractée et cofinancée par l'employeur sont considérées comme des versements de salaire au sens de l'article 324a CO.

42.5 Il est recommandé au travailleur de s'assurer à titre privé pour la différence entre les prestations de remplacement selon l'art. 42 de la CCT et le salaire mensuel complet.

42.6 abrogé

42.7 Tout empêchement de travailler doit immédiatement être signalé à l'employeur. Les absences du travailleur pour maladie ou accident devront être justifiées par un certificat médical selon les instructions édictées par l'entreprise. L'employeur a le droit d'exiger, un certificat médical établi par son médecin conseil.

Art. 43 Paiement du salaire en cas d'accident

a) Assurance contre les accidents professionnels

43.1 Le travailleur est assuré contre les accidents auprès de la SUVA.³¹

43.2 Sous réserve de l'article 43.1 de la présente CCT, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.

43.3 La perte de gain non couverte par la Suva lors du jour de l'accident et des deux jours suivants est payée à 80 % par l'employeur.

43.4 Lorsque la Suva réduit ou refuse les prestations en raison d'une attitude fautive ayant provoqué l'accident ou en raison de risques extraordinaires et d'actes téméraires, l'obligation de verser le salaire selon art. 43.3 CCT se réduit dans les mêmes proportions pour l'employeur

43.5 La prime de l'assurance accidents professionnels est prise en charge par l'employeur.³²

43.6 L'assurance expire après le 30ème jour suivant le jour de fin du

³¹ Art. 1a UVG, Art. 66 UVG

³² Art. 91 UVG

droit au salaire.³³

43.7 L'assurance expire aussi après le 30ème jour suivant le jour d'expiration du droit à au moins un demi-salaire.³⁴

b) Assurance contre les accidents non-professionnels

43.8 Les primes pour l'assurance contre les accidents non-professionnels sont à la charge du travailleur.³⁵

43.9 La perte de gain non couverte par la Suva lors du jour de l'accident et des deux jours suivants est payée à 80% par l'employeur.

43.10 L'assurance expire après le 30ème jour suivant le jour de fin du droit au salaire.³⁶

43.11 L'assurance expire aussi après le 30ème jour suivant le jour d'expiration du droit à au moins un demi-salaire.³⁷

43.12 Si l'assurance contre les accidents non-professionnels prend fin pour des motifs prévus aux art. 43.10 et 43.11 de la CCT, le travailleur a la possibilité de souscrire une assurance par convention auprès de la SUVA avant l'expiration de cette couverture.³⁸

43.13 L'employeur est par conséquent tenu d'informer le travailleur en temps utile dès que l'obligation directe de paiement du salaire prend fin (art. 43.10 de la CCT) ou tombe en-dessous de 50 % du salaire normal (art. 43.11 de la CCT).

Art. 44 Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

44.1 Lors du service militaire obligatoire suisse, le travailleur touche les indemnités suivantes sur la base de la carte de solde

³³ Art. 3 UVG

³⁴ Art. 3 UVG

³⁵ Art. 91 UVG

³⁶ Art. 3 UVG

³⁷ Art. 3 UVG

³⁸ Art. 3 UVG

déclarée :

Pendant l'école de recrues en qualité de recrue :

- a) Célibataires sans obligations d'assistance 50% du salaire ;
- b) Mariés et célibataires avec obligations d'assistance 80% du salaire ;

Pendant les autres services militaires au cours d'une année :

- c) jusqu'à 1 mois par année civile 100% du salaire ;
- d) Au-delà de cette période 80% du salaire.

Les employeurs peuvent soumettre l'octroi de cette prestation pour un service militaire d'une durée supérieure à un mois par année à l'engagement du travailleur à maintenir les rapports de travail pendant encore six mois au minimum après le service militaire.

e) Militaires en service long

Les militaires en service long bénéficient de la rétribution intégrale du salaire pendant un mois. Ensuite ils bénéficient des prestations de l'APG.

44.2 Les prestations de l'APG reviennent à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas le salaire payé pendant le service militaire, civil ou de protection civile.

44.3 Est considéré comme service militaire obligatoire suisse tout service dans l'armée, les FDA ou dans la protection civile suisse donnant droit à une indemnité pour perte de gain et qui n'est pas expressément qualifié de volontaire. La CPN met à disposition une feuille de renseignement sur demande.

44.4 La présente disposition s'applique en temps de paix. Des ententes à prendre sont réservées pour le cas d'un service actif.

Art. 45 Droit au salaire en cas de décès du travailleur

45.1 Le contrat de travail prend fin au décès du travailleur.³⁹

³⁹ Art. 338 OR

45.2 L'employeur doit cependant continuer de verser le salaire pendant un mois à partir du jour du décès et pendant deux mois après cinq ans de service, lorsque le travailleur laisse le conjoint ou des enfants mineurs ou, en l'absence de tels héritiers, le/la partenaire enregistré-e ou d'autres personnes envers lesquelles il a rempli un devoir d'assistance.

Art. 46 Droit au salaire en cas de décès de l'employeur

46.1 Avec le décès de l'employeur, le contrat de travail est transmis aux héritiers de celui-ci. Les prescriptions concernant le transfert du rapport de travail en cas de transfert d'entreprise s'appliquent par analogie.⁴⁰

46.2 abrogé

⁴⁰ Art. 338a OR

Résiliation

Art. 47 Période d'essai

47.1 Le premier mois d'entrée en service est considéré comme période d'essai. L'employeur et le travailleur peuvent s'entendre par écrit sur une période d'essai plus longue, d'une durée maximale de 3 mois.⁴¹

47.2 Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée en conséquence.⁴²

Art. 48 Résiliation ordinaire, délais de résiliation

48.1 Chaque partie contractante peut résilier un rapport de travail à durée indéterminée.⁴³

48.2 La résiliation doit être notifiée par écrit et doit être en possession de son destinataire le dernier jour ouvré précédant le début du délai de congé réglementaire.

48.3 La partie qui résilie doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.⁴⁴

Délai de résiliation :

48.4 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de 7 jours.⁴⁵

Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois en observation des délais de congé suivants :

- 1 mois dans la première année de service
- 2 mois de la 2ème à la 9ème année de service
- dès la 10re année de service avec un délai de résiliation de

⁴¹ Art 335b Abs. 2 OR

⁴² Art. 335b Abs. 3 OR

⁴³ Art. 335 Abs.1 OR

⁴⁴ Art. 335 Abs. 2 OR

⁴⁵ Art. 335b Abs.1 OR

trois mois⁴⁶

- dès l'âge de 58 ans (indépendamment du nombre d'années de service) avec un délai de résiliation de quatre mois.

48.5 Si l'apprentissage et les années de travail consécutives ont été réalisées dans la même entreprise, les années d'apprentissage compteront comme années de service.

48.6 Lorsque l'âge limite AVS est atteint, les rapports de service prennent automatiquement fin.

Art. 49 Résiliation abusive

49.1 Selon les dispositions figurant à l'article 336 CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :⁴⁷

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
- b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
- c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ;
- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire militaire suisse ou dans la protection civile, un service civil ou un service militaire féminin, ou un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer.

49.2 Le congé est en outre abusif lorsqu'il est donné par

⁴⁶ Art. Art.335c CO

⁴⁷ Art. 336 Abs. 1 OR

l'employeur:⁴⁸

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;
- b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

Art. 50 Résiliation en temps inopportun, interdiction de résiliation

a) par l'employeur

50.1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat conformément aux dispositions figurant à l'article 336c CO:⁴⁹

- a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire militaire suisse ou dans la protection civile ou un service civil, un service féminin de l'armée ou un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours ;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et ce durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement ;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à des services d'aide à l'étranger ordonnés par l'autorité fédérale.

50.2 Un congé donné dans une des périodes d'interdiction définies à l'art 50.1 CCT est nul. En revanche, si le congé a été donné avant

⁴⁸ Art. 336 Abs.2 OR

⁴⁹ Art. 336c OR

l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période d'interdiction.⁵⁰

50.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.⁵¹

b) par le travailleur

50.4 abrogé

50.5 L'article 50.3 CCT s'applique par analogie.⁵²

Art. 51 Résiliation immédiate des rapports de travail, non-entrée en service

51.1 L'employeur ainsi que le travailleur peuvent à tout moment résilier immédiatement les rapports de travail pour des motifs importants. Ils doivent motiver cette résiliation par écrit à la demande de l'autre partie.⁵³

51.2 Lorsque l'employeur licencie le travailleur immédiatement sans justes motifs, celui-ci a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin jusqu'à l'échéance du délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée.⁵⁴

51.3 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.⁵⁵

51.4 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une

⁵⁰ Art. 336c Abs.2 OR

⁵¹ Art. 336c Abs.3 OR

⁵² Art. 336c CO

⁵³ Art. 337 OR

⁵⁴ Art. 337c Abs. 1 OR

⁵⁵ Art. 337c Abs. 2 OR

indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Cette indemnité ne doit toutefois pas excéder six mois de salaire du travailleur.⁵⁶

51.5 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.⁵⁷

51.6 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.⁵⁸

51.7 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 poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en service ou de l'abandon de l'emploi.⁵⁹

⁵⁶ Art. 337c Abs. 3 OR

⁵⁷ Art. 337d Abs.1 OR

⁵⁸ Art. 337d Abs. 2 OR

⁵⁹ Art. 337d Abs. 3 OR

Dispositions finales

Art. 52 Diminution du volume de travail, assurance chômage

- 52.1 Les travailleurs peuvent librement choisir la caisse qui assure les paiements. En cas de travail à horaire réduit ou de chômage partiel, les parties contractantes disposent des caisses qui suivent pour le versement des indemnités de chômage :
- Syndicat Unia, Secrétariat central, Weltpoststrasse 20, case postale, 3000 Berne 16
 - Syndicat Syna, secrétariat central, Römerstrasse 7, Case postale, 4601 Olten
- 52.2 A partir de l'instant où il apparaît évident que la baisse des commandes entraîne une réduction du volume de travail, les mesures envisagées, y compris les conditions de travail restrictives, font l'objet d'un entretien entre la direction et la représentation du personnel. Dans de petites entreprises, cet entretien peut se dérouler directement entre la direction et les travailleurs soumis à la présente CCT. Dans tous les cas, les parties contractantes doivent être informées en temps utile des mesures envisagées, notamment en cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail où lorsqu'il est question de fermeture d'entreprise.
- 52.3 L'information, dont le caractère doit être le plus exhaustif possible, doit notamment contenir les raisons qui motivent la direction à réduire la durée du travail ou à cesser l'exploitation. De même l'information doit-elle contenir les mesures concrètes ainsi que les échéances envisagées.
- 52.4 A titre général, il y a lieu d'envisager des mesures dont l'impact négatif sur les travailleurs sera le plus restrictif possible tout en luttant de façon adéquate contre la cause du manque de travail.
- 52.5 La commission paritaire nationale (CPN) et les secrétariats des parties contractantes sont à disposition des entreprises

conventionnées et des travailleurs pour consultation quant aux mesures envisagées.

Art. 53 Principe des conditions plus favorables, garantie des acquis

53.1 Lors de l'engagement du travailleur, l'employeur doit remettre au travailleur un exemplaire de la présente CCT, de même lorsqu'un apprenti, après l'obtention de son CFC, contracte des rapports de service ordinaires.

53.2 D'éventuelles autres prestations patronales, sous réserve de prestations accomplies sur une base volontaire, ne doivent pas être réduites par l'introduction de la présente CCT.

53.3 Lorsqu'un employeur adhère à carrosserie suisse, il doit remettre à chaque travailleur contre quittance un exemplaire de la présente CCT.

Art. 54 Rédaction de la CCT, information

54.1 Le texte de la CCT a été rédigé par les représentants des parties contractantes.

54.2 D'éventuelles modifications rédactionnelles ainsi que la promulgation d'adaptations salariales annuelles et la modification des salaires minima (cf. annexe 8) font l'objet d'un accord supplémentaire.

Art. 55 Langues

55.1 La présente CCT et ses annexes sont publiés en langue allemande, française et italienne. En cas de problèmes de compréhension ou d'interprétation, la version allemande fait foi.

Zofingen, Berne, Olten, juin 2022

Pour carrosserie suisse

Felix Wyss Daniel Röschli
Le président central Le directeur

Pour le syndicat Gewerkschaft Unia

Vania Alleva Bruna Campanello Yannick Egger
Présidente Un membre du CD Le responsable de branche

Pour le syndicat Gewerkschaft Syna

Mandy Zeckra Kathrin Ackermann
La vice-présidente La responsable de Branche

Annexe 1

Statuts de l'Association Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de la carrosserie en vertu de l'art. 7 CCT

Art. 1 Nom et siège

- 1.1 En vertu de l'art. 7 CCT, une association selon les dispositions des articles 60 et suivants du Code civil est constituée sous le nom de « Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie » (CPN), avec siège à Berne.

- 1.2 L'adresse de cette association est :
Commission paritaire nationale
de la branche suisse de la carrosserie
Weltpoststrasse 20
Case postale
3000 Berne 16
carrosseriegewerbe@plk.ch
www.plk-carrosserie.ch

Art. 2 But/compétences

- 2.1 En vertu des dispositions applicables de la CCT, l'association vise la collaboration des parties contractantes de la CCT et l'exécution de la même dans la branche suisse de la carrosserie.

- 2.2 Les tâches de la CPN sont détaillées à l'art. 7 CCT. Les compétences correspondantes découlent directement de la CCT.

- 2.3 L'Association Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie, appelée par la suite « CPN », a expressément le droit de prendre toutes les mesures nécessaires à une application et à une exécution suivies des dispositions de la CCT et de la DFO.

Art. 3 Membres

- 3.1 Les membres de l'association Commission paritaire nationale

de la branche suisse de la carrosserie (CPN) sont les parties contractantes de la CCT, les employeurs et les travailleurs y soumis.

- 3.2 En cas de besoin, des représentants supplémentaires peuvent, d'un commun accord, être invités à participer aux assemblées (séance de la CPN) ; ces représentants auront un vote consultatif.

Art. 4 Organes

- 4.1 Les organes de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie sont :
- a) l'assemblée des délégués (séance de la commission paritaire nationale) ;
 - b) le comité directeur ;
 - c) le bureau exécutif ;
 - d) l'organe de révision.
- 4.2 L'assemblée des délégués peut, sur demande, constituer des sous-commissions chargées de tâches particulières. Il est également possible d'utiliser au titre de sous-commissions les commissions paritaires (CP). Tâches et compétences de ces sous-commissions sont fixées par écrit et verbalisées. Les décisions prises par les sous-commissions doivent être avalisées par l'assemblée des délégués (séance de la Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie CPN).

Art. 5 Assemblée des délégués

- 5.1 L'assemblée des délégués constitue le plus haut organe de l'association commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie (CPN). Elle est désignée comme « séance de la CPN ».
- 5.2 Les délégués sont nommés par les organes des parties contractantes et ils ont le nombre suivant de représentants :

18 délégué-e-s au maximum, répartis de façon paritaire entre les parties contractantes carrosserie suisse et les syndicats Unia et Syna.

9 délégué-e-s de carrosserie suisse

6 délégué-e-s du syndicat Unia, 3

délégué-e-s du syndicat Syna

- 5.3 L'assemblée des délégués (assemblée de la CPN) a les attributions suivantes :
- a) Définition et modification des statuts de l'association ;
 - b) Décision sur l'admission et l'exclusion de membres de l'association ;
 - c) Election du comité directeur et de la commission CPN ;
 - d) Election de l'organe de révision ;
 - e) Prise de connaissance du rapport de révision sur les comptes de l'association ;
 - f) Autorisation des comptes et du budget de l'association ;
 - g) Quitus au service de recouvrement, au comité et à la commission CPN ;
 - h) Exécution des prescriptions et dispositions conventionnelles et légales ainsi que des dispositions de la CCT et de l'extension du champ d'application (DFO).
- 5.4 En cas de besoin, des délégués supplémentaires ou spécialistes des parties contractantes peuvent, d'un commun accord, être invités à participer aux assemblées des délégués, avec vote consultatif.
- 5.5 L'assemblée des délégués (assemblée de la CPN) est en état de statuer lorsque au moins six représentants des employeurs et au moins quatre représentants des travailleurs sont présents. Les décisions se prennent à la majorité simple. Les délégués absents peuvent déléguer leur droit de vote à un autre représentant élu. Le président n'a pas de voix prépondérante.
- 5.6 L'assemblée des délégués (assemblée de la CPN) élit en son sein le comité directeur. Celui-ci est constitué du président, du

viceprésident et de deux assesseurs.

- 5.7 L'assemblée des délégués (assemblée de la CPN) se réunit au moins une fois par an ou à la demande de l'une des deux parties. Les convocations sont adressées par écrit, avec l'ordre du jour, au plus tard 10 jours avant l'assemblée des délégués. Ce délai n'est pas obligatoire dans des cas exceptionnels et urgents.
- 5.8 Un procès-verbal des délibérations et des négociations est établi. Il est considéré comme approuvé si aucun membre avec droit de vote, ayant assisté à l'assemblée des délégués, n'élève une objection écrite et motivée dans un délai de 10 jours suivant la date d'envoi du procès-verbal.

Art. 6 Comité directeur

- 6.1 Le comité directeur est élu lors de l'assemblée des délégués conformément à l'art. 5.3. Il est constitué du président, du vice-président et de deux assesseurs. Le président est désigné par carrosserie suisse. La vice-présidence est occupée par un représentant du syndicat Unia. Un représentant de carrosserie suisse et du syndicat Syna respectivement siègent au comité de la CPN en qualité d'assesseurs.
- 6.2 Le comité directeur dirige l'association Commission paritaire nationale de la branche de la carrosserie, traite les affaires courantes et décide, si la décision ne relève pas d'un autre organe. Le comité directeur prépare également les assemblées de délégués. Un PV des décisions relatives aux délibérations et séances du comité directeur est établi. Ce PV est porté à la connaissance des délégués de l'association.
- 6.3 Le comité directeur est compétent pour les décisions de recours.

Art. 7 Comité

- 7.1 Le comité de la CPN est responsable de :

- a) la décision concernant l'exécution et l'évaluation des contrôles de la comptabilité salariale ainsi que de l'évaluation et de la sanction des infractions à la CCT conformément aux art. 9.1 et 9.8 CCT
 - b) la décision concernant l'assujettissement d'un employeur à la CCT et à la DFO conformément à l'art. 8.3 lit. m) CCT ;
 - c) l'examen et la décision rendue pour des requêtes en présence de situations exceptionnelles ainsi que de leur résolution individuelle en entreprise conformément à l'art. 12.3
- 7.2 Le comité de la CPN est élu une fois par an par l'assemblée de la CPN.

Art. 8 Finances

- 8.1 L'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie (CPN) se finance par :
- a) Les cotisations de membre des parties contractantes de la CCT,
 - b) Les cotisations de membre des employeurs et des travailleurs soumis à la CCT (contributions aux frais d'exécution et de formation selon l'art. 18 CCT, DFO),
 - c) Les droits liés aux contrats d'adhésion (art. 6 CCT),
 - d) Le produit des intérêts,
 - e) D'autres recettes.

Les principes juridiques de présentation des comptes des contributions aux frais d'exécution et de formation ainsi que des droits liés aux contrats d'adhésion (facturation, relances et poursuites) résultent de la CCT/DFO, art. 8.3 lit. i) CCT et art. 18 CCT.

- 8.2 Les tâches et le financement des activités conformément à l'art. 13 CCT sont définis à l'annexe 2 de la CCT.
- 8.3 Le secrétariat de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie (CPN) est chargé de la gestion de la caisse de la CPN en vertu de l'art 8.3 lit. i) CCT. Son adresse

est :

Commission paritaire nationale
de la branche suisse de la carrosserie (CPN)
Weltpoststrasse 20
Case postale
3000 Berne 16
carrosseriegewerbe@plk.ch
www.plk-carrosserie.ch

- 8.4 Le secrétariat de la CPN établit les comptes annuels et le bilan selon des principes généralement reconnus.

Art. 9 L'organe de révision

- 9.1 L'organe de révision est chargé de vérifier les comptes annuels de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie (CPN).
- 9.2 C'est une fiduciaire indépendante des parties de la CCT qui fera office d'organe de révision.
- 9.3 L'organe de révision rédige un rapport de la révision des comptes pour l'assemblée des délégués (séance de la CPN).

Art. 10 Responsabilité

- 10.1 La responsabilité de l'association Commission paritaire de la branche suisse de la carrosserie (CPN) est limitée à son patrimoine associatif.
- 10.2 Toute autre responsabilité des membres ou promoteurs de l'association est explicitement exclue.

Art. 11 Dissolution

- 11.1 L'assemblée des délégués de l'association Commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie (CPN) est seule habilitée à décider la dissolution de l'association. Elle a aussi

besoin de l'accord des organes compétents des parties contractantes la présente CCT.

11.2 Les éventuels actifs sont partagés par moitié entre les parties contractantes (50% carrosserie suisse, 50% Unia et Syna).

Art. 12 Entrée en vigueur

12.1 Les présents statuts entrent en vigueur au 1.07.2022 à Berne/ Zofingue/Olten et remplacent les statuts du 1.1.2018, 1.1.2014, 6.6.2013, 1.1.2011

Zofingen, Berne, Olten, avril 2022

Pour carrosserie suisse

Le président central

Felix Wyss

Le directeur

Daniel Röschli

Pour le syndicat Unia

La présidente

Vania Alleva

La responsable du secteur

Bruna Campanello

Le responsable de branche

Yannick Egger

Pour le syndicat Syna

La présidente

Mandy Zeckra

La responsable de branche

Kathrin Ackermann

Annexe 2

Règlement relatif au financement de tâches particulières selon les art. 13 et 18 CCT

Art. 1 Fonds à produire

- 1.1 La CPN établit tous les ans son budget sur la base des recettes en vertu de l'art. 8 annexe 1 CCT.

Art. 2 Emploi des fonds

- 2.1 Les fonds doivent être employés aux fins suivantes :
- a) remboursement aux travailleurs organisés ;
 - b) indemnisation du secrétariat de la CPN ;
 - c) frais d'encaissement, frais administratifs et frais de séances ;
 - d) frais liés à la CCT et à sa DFO ;
 - e) frais d'exécution de la CCT et de sa DFO, et couverture des charges liées ;
 - f) contributions affectées à la sécurité du travail et à la protection de la santé ;
 - g) contribution allouée à Unia et à Syna pour leurs activités d'exécution et de formation continue ;
 - h) les recettes générées par la contribution aux frais de formation sont intégralement versées à carrosserie suisse, après déduction des remboursements effectués aux travailleurs organisés, afin de couvrir les dépenses afférentes à la formation professionnelle de base, à la formation et au perfectionnement.

Art. 3 Exécution et indemnités

- 3.1 Dans un souci d'efficacité, les tâches selon l'art. 2.1. lettres a) à h) de l'annexe 2 peuvent être déléguées et indemnisées aux parties contractantes. Les charges qui en résultent devront être justifiées.

- 3.2 En vertu de l'art. 3.2 annexe 2, la Commission paritaire nationale dans la branche suisse de la carrosserie (CPN) peut édicter un règlement interne sur les directives relatives aux participations aux frais. Les propositions à ce sujet sont à adresser soit à l'une des parties signataires de la CCT, soit directement au secrétariat de la CPN. C'est l'assemblée des délégués (séance de la CPN) qui statue sur ces propositions.

Art. 4 Validité

- 4.1 Le présent règlement (annexe 2) fait partie intégrante de la CCT et de l'Association Commission paritaire nationale dans la branche suisse de la carrosserie (CPN) conformément à l'annexe 1 de la CCT, Statuts de l'Association Commission paritaire nationale dans la branche suisse de la carrosserie (CPN).

Berne, Olten, Zofingen, le 28 avril 2022

Les parties contractantes

Association Commission paritaire nationale pour la branche suisse de la carrosserie (CPN)

Le président
Kurt Späti

Le vice-président
Yannick Egger

Carrosserie suisse

Le président central
Felix Wyss

Le directeur
Daniel Röschli

Syndicat Unia

La présidente
Vania Alleva

La direction du secteur
Bruna Campanello

Le responsable de branche
Yannick Egger

Syna – Le syndicat

La vice-présidente
Mandy Zeckra

La responsable de branche
Kathrin Ackermann

Annexe 3

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)

du 17 décembre 1993 (Etat le 1^{er} janvier 2011)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 34^{ter}, al. 1, let. b, de la constitution fédérale¹; vu le
message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,
arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les art. 3, 6, 9, 10, 12 et 14, al. 2, let. b.

Art. 3 Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux art. 9 et 10.

RO 1994 1037

1 [RS 1 3]

2 FF 1993 I 757

Section 2 Représentation des travailleurs

Art. 5 Election initiale

1 Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

2 L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

3 L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

Art. 6 Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

Art. 7 Nombre de représentants

1 Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

2 La représentation compte trois membres au moins.

Art. 8 Mandat

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

Section 3 Droits de participation

Art. 9 Droit à l'information

1 La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

2 L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

Art. 10 Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a.3 sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents⁴ et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations⁶;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du code des obligations;
- d.7 l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

Section 4 Collaboration

Art. 11 Principe

1 La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

2 L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

1 L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

2 Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

3 Nouvelle teneur selon l'art. 64 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, dans la teneur du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1^{er} août 2000 (RO 2000 1569; FF 1998 1128).

4 RS 832.20

5 RS 822.11

6 RS 220

7 Introduite par le ch. 5 de l'annexe à la LF du 3 oct. 2003 (1^{re} révision LPP), en vigueur depuis le 1^{er} avril 2004 (RO 2004 1677; FF 2000 2495).

Art. 14 Devoir de discrétion

1 Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

2 L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

- a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
- b. les affaires personnelles des travailleurs.

3 Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'art. 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens de l'al. 1, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

4 Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'art. 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

5 Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

Section 5 Organisation et procédure judiciaire**Art. 15**

1 Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

2 Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

3 ...8

8 Abrogé par le ch. II 27 de l'annexe 1 au code de procédure civile du 19 déc. 2008, avec effet au 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 1739; FF 2006 6841).

Section 6 Dispositions finales

Art. 16

1 La présente loi est sujette au référendum facultatif.

2 Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1er mai 1994⁹

⁹ ACF du 8 avril 1994

Annexe 4

Extrait du Code des obligations (CO) – Licenciement collectif + plan social

Art. 333

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.¹⁾
- 1bis Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.²⁾

Art. 333a)2)

- 1 Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur:
 - a) le motif du transfert;
 - b) les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
- 2 Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

1) Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2) Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

Art. 335d)2)

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e)1)

- 1 Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
- 2 Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.²⁾

Art. 335f)1)

- 1 L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
- 2 Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.
- 3 Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:

- a) les motifs du licenciement collectif;
 - b) le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
 - c) le nombre des travailleurs habituellement employés;
 - d) la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
- 4 Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g)1)

- 1 L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.
- 2 La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.
- 3 L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.
- 4 Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

1) Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

2) Nouvelle teneur selon l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1er janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

Art. 335h)1)

- 1 Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.
- 2 Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

Art. 335i)1)

- 1 L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs de négocier en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:
 - a) il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;
 - b) il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.
- 2 Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.
- 3 L'employeur négocie:
 - a) avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
 - b) avec la représentation des travailleurs;
 - c) directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.
- 4 Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335j)1)

- 1 Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.

- 2 Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335k1)

Les dispositions relatives au plan social (art. 335h à 335j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336a, 2e al., let. c) et 3e al.

- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
- ï 2) sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu. ²⁾

Art. 336a, 3e al.

- 3 En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur. ²⁾

¹⁾ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

²⁾ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757)..

Annexe 5

Contrat d'adhésion à la Convention collective dans la branche suisse de la carrosserie pour une entreprise individuelle

(signature de contrat pour les entreprises non membres de l'organisation patronale carrosserie suisse et non soumises à la DFO en vertu des art. 6.2 et 14 CCT)

La société soussignée

Désignation: _____

Type d'entreprise: _____

Adresse: _____

CP/Lieu: _____

Atteste par la présente avoir reçu un exemplaire de la convention collective de travail 2022–2025 dans la branche suisse de la carrosserie avec ses éventuels ajouts parus depuis son entrée en vigueur et déclare reconnaître comme obligatoires toutes les dispositions de cette CCT pendant toute la durée pour laquelle la convention est en vigueur.

Cette déclaration d'adhésion est valable notamment pour l'ensemble de la CCT (dispositions constitutives d'obligation et normatives), pour toutes les décisions notifiées conformément à l'art. 7 CCT des instances conventionnelles et pour toutes les conventions se référant à la CCT prises par les parties contractantes pendant la durée de la convention.

La signature du présent contrat d'adhésion n'entraîne pas l'adhésion en tant que membre auprès de l'une des associations signataires de la convention.

Ort und Datum: _____

Unterschriften: _____

Für die Firma: _____

**Pour l'Association Commission paritaire nationale
de la branche suisse de la carrosserie (CPN)**

Le président
Kurt Späti

Le vice-président
Yannick Egger

Annexe 6

Contrat de travail type pour collaborateurs soumis à la CCT

Conclu entre la société

en tant qu'employeur _____

et M./Mme

en tant que salarié _____

Il est convenu ce qui suit:

1. *Champ d'activité*
Le travailleur est engagé en tant que _____
2. *L'entrée en service* est fixée au _____
3. Le *cahier des charges* et le règlement intérieur sont obligatoires.
La période d'essai est de _____ mois.
4. La rémunération suivante est convenue:
Emploi avec salaire mensuel:
Le salaire brut convenu est de CHF _____ par mois.
Emploi avec salaire horaire:
Le salaire de base convenu est de CHF _____ par heure.
*Si un salaire horaire est convenu, les suppléments suivants, calculés en pourcent, doivent lui être imputés:**

Art. 27 Vacances

- | | |
|------------|--------|
| - 20 jours | 8.33% |
| - 25 jours | 10.64% |
| - 30 jours | 13.04% |
| - 35 jours | 15.56% |

Art. 29 Jours fériés

- | | |
|------------------|-------|
| - Par jour férié | 0.39% |
|------------------|-------|

Art. 38 Indemnité de fin d'année

8.33%

Récapitulation du salaire horaire

Salaire de base	CHF:
+ supplément de x % du salaire horaire de base selon l'art. 27 CCT Vacances	+ CHF:
+ supplément de x % du salaire horaire de base selon l'art. 29 CCT Jours fériés	+ CHF:
= Total intermédiaire (Total 1)	= CHF:
+ supplément de 8.33 % sur le total intermédiaire	+ CHF:
= Salaire horaire brut (Total 2)	= CHF:

* Selon directive du SECO «Procédure de comparaison internationale des salaires» Les suppléments pour heures supplémentaires, travail le samedi, en soirée, de nuit, le dimanche et les jours fériés sont calculés d'après le salaire horaire brut (total 2).

Les prestations sociales habituelles sont déduites du salaire horaire brut, ce qui donne le salaire net (salaire versé).

5. La *Convention collective de travail dans la branche suisse de la carrosserie* a été consultée par le travailleur et reconnue obligatoire par lui. L'employeur est tenu de communiquer au travailleur d'éventuelles modifications contractuelles. A cet égard, il suffira de tenir un exemplaire de la CCT à la disposition du personnel et d'en faire l'indication nécessaire.
6. *Dispositions particulières*

Lieu et date

L'employeur
(entreprise, signature)

Le travailleur
(Signature)

Le présent contrat a été établi en deux exemplaires.

Annexe 7

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie

du 6 mars 2024

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail⁶⁰,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses reproduites en annexe de la convention collective de travail (CCT) de l'industrie Suisse de la Carrosserie, conclue en mars/juin 2022, est étendu.

Art. 2

¹ L'extension du champ d'application s'applique sur l'ensemble du territoire de la Confédération suisse, à l'exception du canton de Jura et du district administratif du Jura Bernois (districts de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville).

² Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent à toutes les entreprises et parties d'entreprises (employeurs) de l'industrie de la carrosserie. Font partie de la branche de la carrosserie les entreprises et parties d'entreprises qui sont actives dans les domaines suivants:

- a. carrosserie et construction de véhicules;
- b. sellerie de carrosserie;
- c. ferblanterie de carrosserie;
- d. peinture au pistolet, laquage;
- e. travaux spéciaux de carrosserie (p. ex. repoussage).

³ Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées à l'al. 2.

Sont exceptés:

- a. les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon l'art. 4, al. 1, de la loi sur le travail (LTr; RS 822.11);
- b. les travailleuses et travailleurs effectuant essentiellement des travaux administratifs;
- c. les travailleuses et travailleurs exerçant une activité dirigeante supérieure (cadre) et qui ont la compétence de décision sur des affaires importantes au sein de l'entreprise dans son ensemble.

Dans le canton de Genève, les dispositions de la CCT dont le champ d'application est étendu s'appliquent également aux travailleurs visés aux points b. et c.

Aux apprentis s'appliquent les art. 23 (Durée du travail), 27 (Vacances, durée des vacances), 29 (Jours fériés), 32 (Absences) et 38 (Indemnité de fin d'année) de la CCT

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail⁶¹, et des art. 1 et 2 de son ordonnance⁶² sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 18 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

61 RS 823.20

62 Odét; RS 823.201

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} avril 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2026.

6 mars 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd
Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

Convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie

conclue en mars/juin 2022

entre Carrosserie Suisse

d'une part

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna

d'autre part

Clauses étendues

Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN)

7.1 Pour l'exécution de la CCT, une «commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie» (CPN) est constituée. Le siège est à Berne. Les parties contractantes la CCT disposent, conformément aux dispositions figurant à l'art. 357b CO, d'un droit commun au respect de la CCT vis-à-vis des employeurs et travailleurs.

(...)

7.3 Tâches de la commission paritaire nationale (CPN):

a. exécution de la présente CCT;

(...)

e. promotion du perfectionnement professionnel;

(...)

g. promulgation de toutes les mesures indispensables à l'exécution de la CCT;

h. La commission paritaire nationale (CPN) peut déléguer ces tâches aux commissions paritaires (CP);

(...)

- l. fixation et encaissement de frais de contrôle et de peines conventionnelles;
- m. évaluation de la soumission conventionnelle d'employeurs;
- (...)

Art. 8 Commissions paritaires (CP)

- 8.1 Des commissions paritaires (CP) locales (cantonales ou régionales) peuvent être constituées.

Art. 9 Contrôles, frais de contrôle et peines conventionnelles

a. Infractions des employeurs

- 9.1 Les employeurs ayant enfreint les disposition de la CCT peuvent également se voir infliger les frais de procédure et une peine conventionnelle selon l'art. 9.11.

(...)

- 9.3 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. Les montants de ces peines doivent être affectés à l'exécution et à l'application de la CCT.

- 9.4 Les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT.

b. Infractions des travailleurs

- 9.5 Les travailleurs ayant enfreint la convention collective peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle.

- 9.6 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.

- 9.7 Les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT.

c. Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles

- 9.8 L'organe de contrôle désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur le respect des dispositions de la présente CCT par des vérifications des registres de salaires. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement les répertoires de personnel, les décomptes de salaires, etc.

- 9.9 Les employeurs sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 9.8 CCT pendant la durée prévue par la loi mais au moins pendant 5 ans.

(...)

- 9.11 Lorsque les contrôles de la comptabilité salariale ne révèlent aucune irrégularité, aucun frais n'est demandé à l'entreprise. En cas d'irrégularités, les frais de

contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle sont infligées à l'entreprise sur décision de la CPN ou de la CP.

- a. La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs fautifs de commettre de nouvelles infractions à la convention collective de travail. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.
- b. Son montant se calcule ainsi selon les critères suivants:
 1. Montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
 2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir (art. 21 CCT);
 3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses obligations;
 4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
 5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
 6. taille de l'entreprise;
 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.
- c. L'entreprise qui contrevient à l'interdiction du travail au noir (art. 21 CCT) se voit infliger une peine conventionnelle par travailleur employé au noir.
(...)
- e. L'entreprise qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 9.9 en relation avec l'art. 9.8 CCT sera frappée d'une peine conventionnelle.
- f. L'entreprise qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires conformément à l'art. 9.8 CCT, exigés préalablement par écrit, et qui par-là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle.
- g. Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.

(...)

- 9.13 Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision au compte postal de la CPN.

Art. 18 Contribution aux frais d'exécution et de formation

18.1 Les employeurs et les travailleurs s'acquittent des contributions suivantes:

- a. Contributions des travailleurs

Tous les travailleurs s'acquittent d'une

- contribution aux frais d'exécution de 10 francs par mois, et d'une
- contribution aux frais de formation de 20 francs par mois.

Total: 30 francs par mois.

La déduction est opérée mensuellement, directement sur le salaire du travailleur, et doit figurer clairement sur le décompte salarial

b. Contributions des employeurs

Tous les employeurs s'acquittent d'une

- contribution aux frais d'exécution de 7 francs par mois et par travailleur, et d'une
- contribution aux frais de formation de 14 francs par mois et par travailleur.

Total: 21 francs par mois.

Ces contributions et celles déduites du salaire des travailleurs doivent être versées périodiquement sur le compte de la commission paritaire nationale.

(...)

18.3 Les employeurs confirment par écrit aux travailleurs le montant détaillé et le total des contributions déduites en vertu de l'art. 18.1, let. a et b, CCT.

18.7 Les contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT, sont perçues en vue de la couverture des activités qui suivent

a. Pour les frais d'exécution

- a. Pour la couverture des frais administratifs de la CPN
- b. Pour l'exécution de la CCT et la couverture des frais qui s'y rapportent

(...)

- d. Pour l'impression et l'envoi de la CCT et de ses annexes
- e. Pour la couverture en relation avec les informations sur la CCT / DFO

b. Pour la formation et le perfectionnement professionnels

- a. Contributions dans le domaine de la formation continue
- b. Couverture des frais dans le cadre de la formation initiale

18.8 D'éventuels excédents de la caisse de la commission paritaire nationale ne peuvent être affectés, même après l'expiration de la déclaration de force obligatoire de la CCT, qu'aux activités de formation de base ou continue, ainsi qu'à des buts sociaux.

18.9 Les employeurs répondent des contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT dont la déduction n'a pas été effectuée ou s'avère lacunaire. Il ne peut en résulter aucun inconvénient pour les travailleurs.

Art. 19 Obligations de l'employeur

Coopération avec le travailleur

(...)

19.2 L'employeur donne au travailleur des instructions précises.

(...)

Remise du matériel, des documents et des outils

- 19.4 En temps utile, l'employeur remet au travailleur
- a. le matériel nécessaire
 - b. les documents de travail indispensables
 - c. les outils appropriés qui doivent être en bon état.

L'employeur veillera à ce que cet outillage puisse être rangé sous clé. Un inventaire y relatif est dressé et signé par chacune des deux parties.

Art. 20 Obligations du travailleur

Diligence et fidélité

- 20.1 Le travailleur exécute avec soin les tâches qui lui ont été confiées. En toute bonne foi, il défend les intérêts légitimes de l'employeur.

Soin porté au matériel et aux outils

- 20.2 Le travailleur fait usage des machines, des outils et des véhicules selon les instructions spécifiques. De même en garantit-il un entretien correct. Par ailleurs, il se sert raisonnablement et de façon économe du matériel mis à disposition.

- 20.3 Si le travailleur doit faire usage de machines, d'outils et de véhicules sans avoir bénéficié au préalable des instructions y relatives, il s'enquiert lui-même des informations nécessaires. A cet égard, le travailleur a droit à une instruction spécifique donnée par l'employeur ou son remplaçant

- 20.4 Le travailleur informe l'employeur de façon immédiate d'éventuels dommages ainsi que d'événements particuliers.

(...)

Obligation de restituer

- 20.6 A la cessation d'un travail ou en cas de résiliation des rapports de service, le travailleur doit immédiatement restituer à l'employeur les documents de travail (outils, modes d'emploi, plans, etc.).

Überstundenarbeit

- 20.7 (...) le travailleur peut être astreint au service de piquet pour maintenir le service de réparation.

Observance des instructions

- 20.8 Le travailleur suit en toute bonne foi les instructions de l'employeur quant à l'exécution des tâches confiées.

Notamment, le travailleur:

- a. établit et remet de façon correcte et ponctuelle les rapports de travail exigés;

- b. affiche un comportement correct envers toutes les personnes qu'il contacte dans l'exercice de sa profession. Il évite toute attitude portant préjudice à l'employeur ou donnant lieu à des réclamations;
- c. La consommation d'alcool est interdite aux travailleuses et travailleurs pendant le temps de travail et les pauses. Il s'abstient de fumer dans les locaux équipés d'une signalétique y relative;
- d. informe immédiatement l'employeur ou son suppléant en cas d'empêchement de travailler;
- e. accorde une attention particulière à la formation des apprentis qui lui ont été confiés.

Art. 21 Travail clandestin

- 21.1 Le travail clandestin est interdit.
- 21.2 Est considéré comme travail clandestin toute activité professionnelle effectuée pour un tiers (à l'exception de l'art. 4.1 LT) avec ou sans rétribution salariale, de même que toute activité effectuée pendant les vacances ou pendant le temps libre dans une autre entreprise.
- 21.3 Les travailleurs effectuant des activités professionnelles clandestines et enfreignant ainsi l'obligation de fidélité envers l'employeur ou le concurrent (cf. art. 321a al. 3 CO) sont passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à 5000.– francs prononcée par la commission paritaire nationale (CPN).
- 21.4 Les employeurs ordonnant ou soutenant sciemment des activités professionnelles clandestines sont mis en garde par la commission paritaire nationale (CPN). Ils sont également passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à 10000.– francs.

Art. 22 Perfectionnement personnel

- 22.1 Les travailleurs ainsi que les membres des représentations du personnel et des conseils de fondation des institutions de prévoyance professionnelle élus par le personnel ont droit à trois jours ouvrables rétribués par année de travail pour leur perfectionnement professionnel spécifique. Ce droit peut être reporté sur les trois années suivantes. Les travailleurs sont tenus d'utiliser leur droit au perfectionnement personnel. La fréquentation d'un cours doit faire l'objet d'une concertation effectuée en temps utile avec l'employeur. De même, la fréquentation d'un cours doit être prouvée par une attestation.

Art. 23 Durée du travail

- 23.1 La durée du travail est de 2132 heures par an, respectivement de 177.7 heures par mois et 41 heures par semaine. Au titre de l'adaptation de la compensation des vacances correspondante, la durée annuelle de travail peut être augmentée conformément à la convention à 2184 heures par an, soit 182 heures par mois ou 42 heures par semaine (voir les art. 27.1 et 34.2).

- 23.2 Le calcul de la perte de gain et des déductions salariales (jours de carence en cas d'accidents et de maladie, vacances, jours fériés, absences, etc.) est effectué sur la base de la durée du travail moyenne susmentionnée
- 23.3 D'entente avec le travailleur et en prenant en considération les nécessités inhérentes à l'entreprise, l'employeur fixe la durée hebdomadaire et journalière du travail sur l'arrière-plan des dispositions de la loi sur le travail. La détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée selon les groupes en place et les objets à traiter. La compensation de la fluctuation des horaires est réglée par analogie.
- 23.4 (...) Les pauses réglementaires ne sont pas considérées comme temps de travail.
(...)
- 23.6 La veille de jours fériés légaux, le travail cesse à 17 heures au plus tard.

Art. 24 Retard, interruption, abandon de la place de travail avant l'heure

- 24.1 Le travailleur doit rattraper la durée du travail manquante pour autant qu'il ait
- commencé son travail en retard par une faute inhérente à sa personne;
 - interrompu son travail sans motivation ou quitté la place de travail avant l'heure.
- 24.2 En cas de non rattrape de la durée du travail manquante, l'employeur peut effectuer une déduction y relative sur le salaire du travailleur concerné.

Art. 25 Travail anticipé

- 25.1 Pour bénéficier de jours congés supplémentaires (ponts), les employeurs et les travailleurs peuvent convenir d'effectuer du travail anticipé. Les jours à rattraper prévisibles pour l'année civile doivent être fixés par écrit.
- 25.2 Chaque travailleur nouvellement engagé doit être informé d'une telle réglementation. Il est tenu d'accepter l'horaire modifié conclu et d'effectuer les heures de travail anticipées au prorata. Il peut aussi effectuer la compensation demandée par une déduction salariale ou par une réduction de son droit de vacances. Si les rapports de service n'ont pas duré toute l'année, au moment du départ du travailleur, un décompte y relatif doit être établi. La différence est due sous forme de vacances ou en espèces (sans supplément).
- 25.3 Si le travailleur ne peut pas compenser la durée du travail anticipé pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire obligatoire, il peut, d'entente avec l'employeur, faire valoir ce droit après coup.

Art. 26 Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et de jours fériés/indemnités

- 26.1 Les heures supplémentaires ne sont rétribués que dans la mesure où ils ont été ordonnés par l'employeur ou son suppléant. De même sont-ils rétribués s'ils ont fait l'objet d'un visa après coup.

- a. Heures supplémentaires
- 26.2 Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui, conformément à l'art. 23.1 CCT, excèdent la durée du travail fixée au sein de l'entreprise jusqu'à 50 heures par semaine ou 45 heures pour le personnel administratif. Les heures supplémentaires effectuées doivent être compensées par du temps libre d'égale durée au plus tard dans les six mois de l'année suivante. Un éventuel versement en espèces est effectué selon la pratique appliquée par l'entreprise
- (...)
- c. Travail de nuit
- 26.4 Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 23 h 00 et 06 h 00. Dans le cadre de la loi sur le travail (LTr), des dérogations peuvent se faire. Le travail de nuit temporaire (moins de 25 nuits par année civile) est payé avec un supplément de 50 pour cent. 13) En cas de travail de nuit régulier ou périodique (25 nuits et plus par année civile), les travailleurs ont droit à un supplément en temps de 10 % sur le travail de nuit effectif.
- d. Travail du dimanche et de jours fériés
- (...)
- 26.6 Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié (art. 26.5 CCT) doivent être compensées par un supplément de temps de 50 % dans la semaine qui suit. De plus, les dispositions de la Loi sur le travail (LTr) sont applicables, en particulier la majoration de salaire de 50 %.

Art. 27 Vacances, durée des vacances

27.1

La durée des vacances par année civile est de: (en jours ouvrables)	Pour 41 h/semaine	Pour 42 h/semaine
jusqu'à 20 ans révolus	25	30
dès 20 ans révolus	20	25
dès l'année des 50 ans	25	30
dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise	30	35

27.2 Le droit aux vacances se calcule à partir du mois où l'âge déterminant est atteint.

Art. 28 Prise de vacances, réduction du droit

28.1 Les jours fériés donnant droit à une indemnisation viennent compensés en tant que jours fériés et ne sont donc pas considérés jours fériés perçus.

(...)

28.5 L'employeur et le travailleur tombent d'accord en temps utile, mais en principe au moins trois mois au préalable, sur la date de la prise de vacances. A cet égard, tant les circonstances inhérentes à l'entreprise que les aspirations des travailleurs doivent être prises en considération. Le renvoi de la période de vacances fixée n'est envisageable qu'à titre exceptionnel et en fonction de raisons particulières, mais toujours d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Art. 29 Jours fériés

29.1 Lorsque les jours fériés sont pris selon les dispositions du droit cantonal, aucune déduction salariale n'est effectuée. Cette disposition s'applique à huit jours fériés cantonaux par année ainsi qu'au 1^{er} août si ces jours tombent sur un jour ouvrable.

29.2 Des jours fériés donnant droit à une compensation et tombant sur un jour de maladie ou d'accident ne peuvent être ni compensés ni rattrapés. Lorsque des jours fériés donnant droit à une compensation coïncident avec des vacances, ces jours peuvent être compensés.

(...)

29.4 Le cas échéant, les autres jours fériés ou jours de repos peuvent être anticipés ou rattrapés, ou encore compensés avec les vacances ou les heures supplémentaires.

29.5 L'employeur est autorisé à anticiper ou à faire rattraper les heures manquantes en cas de jours fériés non rétribués. Il peut aussi imputer ces heures manquantes au compte d'heures supplémentaires ou au droit aux vacances des travailleurs.

29.6 Sur demande des travailleurs, le 1^{er} mai doit être accordé intégralement ou partiellement comme jour férié non rétribué, pour autant que celui-ci ne soit pas déjà déclaré jour férié cantonal.

Art. 30 Indemnisation des jours fériés

30.1 Pour les travailleurs mensualisés, l'indemnisation des jours fériés fait partie intégrante du salaire. Le calcul de l'indemnisation des jours fériés pour les travailleurs payés à l'heure est effectué sur la base des heures normales manquantes et du salaire horaire normal.

30.2 L'indemnisation des jours fériés n'est pas due pour autant que:

- a. le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche chômé;
- b. le travailleur bénéficie d'une indemnité journalière en provenance d'une caisse maladie ou de la SUVA.

Art. 32 Absences

32.1 Pour autant que l'événement coïncide avec un jour ouvrable, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:

- a. 2 jours pour son mariage*;
- c. 1 jour pour le mariage d'un enfant;
- d. 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un beau-fils et d'une belle-fille de même que d'un enfant adoptif;
- e. 2 jours en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, des parents et des beaux-parents, 1 jour en cas des grands-parents ainsi que de petits-fils et petites-filles ou une seule fois en cas de décès des parents de substitution.
- f. 1 jour par année en cas de déménagement personnel et pour autant que les rapports de service n'aient pas été résiliés;
- g. 1 jour en cas de journée d'information pour le recrutement. Le temps au-delà est indemnisé par les APG;
- h. 1/2 jour en cas de libération du service militaire.

* En cas d'absences selon les dispositions figurant aux art. 32.1 a) et 32.3 CCT, le travailleur a droit à une compensation si les événements coïncident avec un jour chômé.

(...)

32.3 Le congé de paternité est alloué à raison de 10 jours avec maintien du salaire à 90 %. Le jour de la naissance de l'enfant est compris dans ces dix jours. Pour les autres conditions, il convient d'appliquer l'art. 329g CO.

Art. 34 Salaire

34.1 Le salaire est fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur comme salaire à l'heure ou comme salaire mensuel.

34.2 Le salaire à l'heure ou mensuel résulte de la division du salaire annuel (sans indemnité de fin d'année) par les heures de travail convenues, sur la base du barème qui suit:

Durée annuelle	Durée mensuelle	Durée hebdomadaire
2132 heures	177,7 heures	41 heures
2184 heures	182 heures	42 heures

(...)

- 34.4 Le calcul des prestations de perte de gain ainsi que des déductions salariales (telles que les jours de carence en cas d'accident et de maladie, les vacances, les jours fériés, les absences etc.) est effectué sur la base de la durée journalière moyenne du travail selon les dispositions figurant à l'art. 23.1 CCT.
- 34.5 Chaque travailleur reçoit mensuellement un décompte des heures effectuées de même qu'un décompte final à la fin de l'année. A cet égard, au maximum 50 heures effectuées en plus ou manquantes peuvent être reportées sur l'année suivante.
- 34.6 Pour autant que le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures effectuées en plus (calculées sur la base de la durée annuelle du travail), l'employeur et le travailleur s'entendent sur la compensation en temps ou en espèces des heures en question en tenant compte des dispositions figurant à l'art. 26.2 de la CCT.
- 34.7 Pour autant que le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures manquantes, l'employeur et le travailleur s'entendent sur le rattrapage des heures en question.
- 34.8 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période allant du 1^{er} janvier ou de la date d'entrée en fonction jusqu'au départ du travailleur concerné.
- 34.9 Pour autant que le décompte final affiche des heures manquantes par faute du travailleur, le solde peut être rattrapé pendant le délai de résiliation. A défaut, les heures manquantes sont déduites du salaire du travailleur concerné.

(...)

Salaire en cas d'empêchement de travailler

- 34.11 Si des prestations sont versées en substitution du salaire, le paiement en cas d'empêchement de travailler ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation du travail. Il est tenu compte des différentes déductions prévues en cas de prestation du travail ou d'empêchement de travailler, en particulier des cotisations afférentes aux assurances sociales en cas d'empêchement de travailler.

Art. 35 Paiement du salaire

- 35.1 Le salaire doit être versé en monnaie nationale légale dans des intervalles réguliers, mais au plus tard le dernier jour ouvrable du mois, sur le compte bancaire ou en chèques postaux du travailleur. De même le paiement doit-il être complété d'un décompte détaillé. En cas de versement au comptant, le paiement doit être effectué pendant les heures de travail. En tout état de cause, le travailleur est en droit de disposer de son salaire à la fin du mois.

Art. 36 Salaires minima

36.1 Les salaires minima sont fixés à l'annexe 8.

(...)

36.3 Pour les travailleurs à rendement insuffisant, ou dont les conditions (formation, connaissances linguistiques, etc.) ne suffisent pas à l'accomplissement de la performance intégrale, un accord conclu entre l'employeur et le travailleur peut fixer un salaire qui se situe en-dessous du salaire minimum officiel. La demande écrite doit être approuvée par la CPN.

Art. 38 Indemnité de fin d'année

38.1 L'employeur est tenu de verser au travailleur, au plus tard en décembre, une indemnité de fin d'année égale à 100 % du salaire mensuel moyen.

38.2 Fait fois comme base de calcul le salaire mensuel moyen ou le salaire à l'heure moyen multiplié par la durée normale du travail. L'indemnité de fin d'année ne comprend pas de suppléments tels les allocations d'enfants, les indemnités d'heures supplémentaires, etc.

(...)

38.4 Pour autant que les rapports de service commencent ou cessent de façon régulière en cours de l'année civile (à l'exception de licenciements sans préavis), le travailleur a droit au prorata de l'indemnité de fin d'année. Le calcul ne tient compte que des mois complets.

38.5 En cas de résiliation du rapport de travail pendant la période d'essai, les travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité de fin d'année.

38.6 Pour autant que le travailleur, d'entente avec l'employeur, bénéficie d'un congé non rétribué, l'indemnité de fin d'année est proportionnellement réduite.

Art. 41 Paiement du salaire en cas de maladie, assurance indemnités journalières maladie

41.1 Le travailleur a droit à son salaire ou à des prestations de remplacement de son salaire dès le 1^{er} jour de maladie. L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités journalières pour maladie, grossesse et maternité correspondantes au salaire pour le temps de travail contractuel normal (sans allocations pour enfants) et ce, à titre collectif selon LAMal. Les primes effectives de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur indépendamment du délai d'attente contractuel. Si un ajournement des prestations d'assurance est convenu, l'employeur verse 80 % du salaire brut pendant la durée de l'ajournement.

41.2 L'assurance d'indemnités journalières collective en cas de maladie selon la LAMal peut également être conclue sur la base de la LCA, pour autant que les

prestations correspondent à la LAMal, et donc que des indemnités soient versées durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.

Art. 42 Conditions d'assurance

42.1 Les conditions d'assurance prévoient:

- a. Le versement d'indemnités journalières maladie en prestation de remplacement du salaire de l'employeur à hauteur de 80 % du salaire contractuel normal, prime de fin d'année comprise (sans indemnités de frais), dès le début de la maladie ou après le délai de sursis;
- b. Le versement d'indemnités journalières maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs (calcul dès le 1^{er} jour de maladie). En cas d'ajournement de l'assurance d'indemnités journalières, les jours indemnisés par l'employeur avant l'assurance comptent également dans le calcul des 720 jours.
- c. Le versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle dès lors que l'empêchement de travailler atteint au moins 50 %;
- d. (...)
- e. Possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie du contrat d'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant pour l'assurance collective doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra garantir au minimum les prestations versées jusque là, à savoir le montant des indemnités journalières et la durée des droits aux prestations. L'employeur devra veiller à ce que la personne assurée soit informée par écrit sur ses droits au passage à l'assurance individuelle.
(...)
- f. Pour les réserves existantes, l'assurance doit au moins garantir la couverture selon l'art. 324a CO.

42.2 L'ensemble du personnel soumis à la convention doit être assuré.

(...)

42.4 Les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie contractée et cofinancée par l'employeur sont considérées comme des versements de salaire au sens de l'art. 324a CO.

(...)

42.7 Tout empêchement de travailler doit immédiatement être signalé à l'employeur. Les absences du travailleur pour maladie ou accident devront être justifiées par un certificat médical selon les instructions édictées par l'entreprise. L'employeur a le droit d'exiger, un certificat médical établi par son médecin conseil.

Art. 43 Paiement du salaire en cas d'accident

(...)

- 43.3 La perte de gain non couverte par la Suva lors du jour de l'accident et des deux jours suivants est payée à 80 % par l'employeur.
- 43.4 Lorsque la Suva réduit ou refuse les prestations en raison d'une attitude fautive ayant provoqué l'accident ou en raison de risques extraordinaires et d'actes téméraires, l'obligation de verser le salaire selon art. 43.3 CCT se réduit dans les mêmes proportions pour l'employeur.

Art. 44 Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

- 44.1 Lors du service militaire obligatoire suisse, le travailleur touche les indemnités suivantes sur la base de la carte de solde déclarée:

Pendant l'école de recrues en qualité de recrue:

a. Célibataires sans obligations d'assistance	50 % du salaire;
b. Mariés et célibataires avec obligations d'assistance	80 % du salaire;

Pendant les autres services militaires au cours d'une année:

c. jusqu'à 1 mois par année civile	100 % du salaire;
d. Au-delà de cette période	80 % du salaire.

Les employeurs peuvent soumettre l'octroi de cette prestation pour un service militaire d'une durée supérieure à un mois par année à l'engagement du travailleur à maintenir les rapports de travail pendant encore six mois au minimum après le service militaire.

- e. Militaires en service long

Les militaires en service long bénéficient de la rétribution intégrale du salaire pendant un mois. Ensuite ils bénéficient des prestations de l'APG.

- 44.2 Les prestations de l'APG reviennent à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas le salaire payé pendant le service militaire, civil ou de protection civile.

Art. 47 Période d'essai

- 47.1 Le premier mois d'entrée en service est considéré comme période d'essai. L'employeur et le travailleur peuvent s'entendre par écrit sur une période d'essai plus longue, d'une durée maximale de 3 mois.
- 47.2 Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée en conséquence.

Art. 48 Résiliation ordinaire, délais de résiliation

(...)

48.2 La résiliation doit être notifiée par écrit et doit être en possession de son destinataire le dernier jour ouvré précédant le début du délai de congé réglementaire.

(...)

Délai de résiliation:

48.4 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de 7 jours.

Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois en observation des délais de congé suivants:

- 1 mois dans la première année de service;
- 2 mois de la 2^e à la 9^e année de service;
- dès la 10^e année de service avec un délai de résiliation de trois mois;
- dès l'âge de 58 ans (indépendamment du nombre d'années de service) avec un délai de résiliation de quatre mois.

48.5 Si l'apprentissage et les années de travail consécutives ont été réalisées dans la même entreprise, les années d'apprentissage compteront comme années de service.

48.6 Lorsque l'âge limite AVS est atteint, les rapports de service prennent automatiquement fin.

Art. 52 Diminution du volume de travail (...)

(...)

52.1 A partir de l'instant où il apparaît évident que la baisse des commandes entraîne une réduction du volume de travail, les mesures envisagées, y compris les conditions de travail restrictives, font l'objet d'un entretien entre la direction et la représentation du personnel. Dans de petites entreprises, cet entretien peut se dérouler directement entre la direction et les travailleurs soumis à la présente CCT. Dans tous les cas, la CPN doit être informée en temps utile des mesures envisagées, notamment en cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail où lorsqu'il est question de fermeture d'entreprise.

52.2 L'information, dont le caractère doit être le plus exhaustif possible, doit notamment contenir les raisons qui motivent la direction à réduire la durée du travail ou à cesser l'exploitation. De même l'information doit contenir les mesures concrètes ainsi que les échéances envisagées.

(...)

52.4 La commission paritaire nationale (CPN) dispose des entreprises conventionnées et des travailleurs pour consultation quant aux mesures envisagées.

Art. 53 Principe des conditions plus favorables, garantie des acquis

53.1 Lors de l'engagement du travailleur, l'employeur doit remettre au travailleur un exemplaire de la présente CCT, de même lorsqu'un apprenti, après l'obtention de son CFC, contracte des rapports de service ordinaires.

(...)

(...)

2. Salaires minimums

Toute la Suisse, à l'exception du canton du Jura et de l'arrondissement du Jura bernois ainsi que du canton de Genève et du canton du Tessin	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a. pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)			
– dans l'année qui suit la procédure de qualification*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– deux ans après la PQ*	Fr. 26.45	Fr. 25.80	Fr. 4700.–
b. pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
c. pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger incluse)			
– moins de sept ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– après sept ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
* Les débosseleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.			

Tessin	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
--------	---	---	----------

a. pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)

Tessin	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
– dans l'année qui suit la procédure de qualification PQ*	Fr. 24.50	Fr. 23.90	Fr. 4350.–
– deux ans après la PQ*	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
b. pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
c. pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 21.70	Fr. 21.15	Fr. 3850.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– après sept ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
* Les débosseurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.			

Genève	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a. pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC ou CAP)			
– dans l'année qui suit la procédure de qualification*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– une année après la procédure de qualification*	Fr. 26.35	Fr. 25.70	Fr. 4680.–
– deux ans après la procédure de qualification*	Fr. 27.60	Fr. 26.90	Fr. 4900.–
– cinq ans après la procédure de qualification*	Fr. 28.70	Fr. 28.00	Fr. 5100.–

Genève	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
b. pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.80	Fr. 23.25	Fr. 4230.–
– après cinq ans d'expérience professionnelle	Fr. 26.40	Fr. 25.70	Fr. 4690.–
c. pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– après cinq ans d'expérience professionnelle	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
* Les débosseleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.			

Annexe 8.1

Adaptation des salaires et salaires minimums

Convention collective de travail (CCT) pour la branche suisse de la carrosserie du 1er juillet 2022 - valable jusqu'en 2025

Convention au 1er janvier 2023

Adaptation des salaires pour toute la Suisse

1. Ajustement des salaires (art. 37 CCT)

1.1 Toute la Suisse, à l'exception du canton du Jura et de l'arrondissement du Jura bernois ainsi que du canton de Genève.

Les salaires effectifs de tous les travailleurs/euses assujettis à la CCT touchant un salaire brut actuel jusqu'à 6700.00 CHF par mois (hors part du 13e mois de salaire) seront augmentés de manière générale de 125.00 CHF par mois (soit CHF 0.8 par heure \square semaine de 41h / CHF 0.7 par heure semaine de 42h) conformément au salaire mensuel AVS.

L'indice suisse des prix à la consommation, de 104,6 points (état septembre 2022) sur la base de décembre 2020, est ainsi considéré comme compensé.

Le personnel nouvellement engagé à partir du 1er juillet 2022 ne bénéficie pas des adaptations susmentionnées en 2023.

1.2 Canton de Genève

Les salaires effectifs de tous les travailleurs/euses assujettis à la CCT seront augmentés de manière générale de 90.00 CHF par mois (soit CHF 0.5 par heure \square semaine de 41h \square / CHF 0.5 par heure semaine de 42h) conformément au salaire mensuel AVS.

L'indice suisse des prix à la consommation, de 104,6 points (état septembre 2022) sur la base de décembre 2020, est ainsi considéré comme compensé.

2. Salaires minimums (art. 36 CCT)

Les salaires minimums pour 2023 augmenteront de la façon suivante par rap-port à 2022 :

Les salaires horaires résultent en vertu de l'art. 34.2 CCT de la division du sa-laire mensuel par 177,7 (semaine de 41 heures) ou 182 (semaine de 42 heures).

* Les débosseleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans. L'art. 36, alinéa 3 de la CCT demeure réservé.

CFC certificat fédéral de capacité

AFP attestation fédérale de formation professionnelle

PQ Procédure de qualification (anciennement examen de fin d'ap-prentissage)

Autres cantons suisses	par heure, 41h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure, 42h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a) pour les travail-leurs qualifiés de l'industrie de la car-roserie titulaires du certificat de ca-pacité (CFC)			
• dans l'année qui suit la procédure de qualification *	CHF 26.05	CHF 25.40	CHF 4'625.00
• deux ans après la procédure de quali-fication *	CHF 27.15	CHF 26.50	CHF 4'825.00
b) pour les travail-leurs titulaires d'une attestation fédérale de forma-tion professionnelle (AFP)			

• pendant les deux premières années après l'AFP	CHF 23.50	CHF 22.95	CHF 4'175.00
• deux ans après l'AFP	CHF 24.35	CHF 23.75	CHF 4'325.00
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
• jusqu'à sept ans d'expérience professionnelle	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• plus de sept ans d'expérience professionnelle	CHF 24.35	CHF 23.75	CHF 4'325.00

Tessin	par heure, 41h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure, 42h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a) pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)			
• pendant les deux premières années après la procédure de qualification *	CHF 25.20	CHF 24.60	CHF 4'475.00
• deux ans après la procédure de qualification *	CHF 25.75	CHF 25.15	CHF 4'575.00
b) pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
• pendant les deux premières années après l'AFP	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• deux ans après l'AFP	CHF 23.80	CHF 23.20	CHF 4'225.00
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
• jusqu'à deux ans d'expérience	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4000.00

professionnelle			
• après deux ans d'expérience professionnelle	CHF 23.20	CHF 22.65	CHF 4'125.00
• après sept ans d'expérience professionnelle	CHF 23.80	CHF 23.20	CHF 4'225.00

Genève	par heure, 41h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure, 42h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a) pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC ou CAP)			
• pendant la première année après la procédure de qualification *	CHF 26.10	CHF 25.45	CHF 4'635.00
• une année après la procédure de qualification *	CHF 27.10	CHF 26.50	CHF 4'820.00
• deux ans après la procédure de qualification *	CHF 28.40	CHF 27.70	CHF 5'045.00
• cinq ans après la procédure de qualification *	CHF 29.55	CHF 28.85	CHF 5'255.00
b) pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
• pendant les deux premières années	CHF 24.05	CHF 23.50	CHF 4'275.00

après l'AFP			
• deux ans après l'AFP	CHF 24.50	CHF 23.95	CHF 4'355.00
• cinq ans après l'AFP	CHF 27.20	CHF 26.55	CHF 4'830.00
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
• jusqu'à deux ans d'expérience professionnelle	CHF 23.45	CHF 22.90	CHF 4170.00
• après deux ans d'expérience professionnelle	CHF 24.05	CHF 23.50	CHF 4'275.00
• après cinq ans d'expérience professionnelle	CHF 25.80	CHF 25.20	CHF 4'585.00

Zofingen, Berne, Olten, décembre 2022

Pour carrosserie suisse

Felix Wyss Daniel Röschli

Pour le syndicat Gewerkschaft Unia

Vania Alleva Bruna Campanello

Pour le syndicat Gewerkschaft Syna

Mandy Zeckra Kathrin Ackermann

Annexe 8.2

Adaptation des salaires et salaires minimums

Convention collective de travail (CCT) pour la branche suisse de la carrosserie du 1er juillet 2022 - valable jusqu'en 2025

Convention au 1er juillet 2022

Adaptation des salaires pour toute la Suisse

1. Ajustement des salaires (art. 37 CCT)

1.1 Toute la Suisse, à l'exception du canton du Jura et de l'arrondissement du Jura bernois ainsi que du canton de Genève.

Les salaires effectifs de tous les travailleurs/euses assujettis à la CCT touchant un salaire brut actuel jusqu'à 6'300 CHF par mois (hors part du 13^e mois de salaire) seront augmentés de manière générale au 1^{er} juillet 2022 de 60.00 CHF par mois (soit 0.35 par heure [semaine de 41h] / 0,35 par heure [semaine de 42h]⁶³) conformément au salaire mensuel AVS.

L'indice suisse des prix à la consommation, de 101,3 points sur la base de décembre 2015, est ainsi considéré comme compensé.

1.1 Canton de Genève

Les salaires effectifs de tous les travailleurs/euses assujettis à la CCT seront augmentés de manière générale au 1^{er} juillet 2022 de 50.00 CHF par mois (soit 0.30 par heure [semaine de 41h] / 0,25 par heure [semaine de 42h]⁶⁴) conformément au salaire mensuel AVS.

L'indice suisse des prix à la consommation, de 101,3 points sur la base de décembre 2015, est ainsi considéré comme compensé.

2. Salaires minimums (art. 36 CCT)

Les salaires minimums pour 2022 augmenteront de la façon suivante par rapport à 2021 :

Les salaires horaires résultent en vertu de l'art. 34.2 CCT de la division du salaire mensuel par 177,7 (semaine de 41 heures) ou 182 (semaine de 42 heures).

⁶³Cf. art. 23.1

⁶⁴Cf. art. 23.1

* Les débosseleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans. L'art. 36, alinéa 3 de la CCT demeure réservé.

CFC certificat fédéral de capacité

AFP attestation fédérale de formation professionnelle

PQ Procédure de qualification (anciennement examen de fin d'apprentissage)

Autres cantons suisses	par heure, 41h/se- maine (diviseur = 177,7)	par heure, 42h/se- maine (diviseur = 182)	par mois
a) pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)			
• dans l'année qui suit la procédure de qualification*	CHF 25.30	CHF 24.75	CHF 4500.00
• deux ans après la PQ *	CHF 26.45	CHF 25.80	CHF 4700.00
b) pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
• moins de deux ans d'expérience professionnelle	CHF 22.80	CHF 22.25	CHF 4050.00
• après deux ans d'expérience professionnelle	CHF 23.65	CHF 23.10	CHF 4200.00
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			

incluse)			
• moins de sept ans d'expérience professionnelle	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4000.00
• après sept ans d'expérience professionnelle	CHF 23.65	CHF 23.10	CHF 4200.00

Tessin	par heure, 41h/se- maine (diviseur = 177,7)	par heure, 42h/se- maine (diviseur = 182)	par mois
a) pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)			
• dans l'année qui suit la procédure de qualification*	CHF 24.50	CHF 23.90	CHF 4'350.00
• deux ans après la procédure de qualification*	CHF 25.00	CHF 24.45	CHF 4'450.00
b) pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
• moins de deux ans d'expérience professionnelle	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• après deux ans d'expérience professionnelle	CHF 23.10	CHF 22.55	CHF 4'100.00
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
• moins de deux ans	CHF 21.70	CHF 21.15	CHF 3'850.00

d'expérience professionnelle			
• après deux ans d'expérience professionnelle	CHF 22.50	CHF 22.00	CHF 4'000.00
• après sept ans d'expérience professionnelle	CHF 23.10	CHF 22.55	CHF 4'100.00

Genève	par heure, 41h/se- maine (diviseur = 177,7)	par heure, 42h/se- maine (diviseur = 182)	par mois
a) pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC ou CAP)			
• dans l'année qui suit la procédure de qualification*	CHF 25.30	CHF 24.75	CHF 4'500.00
• une année après la procédure de qualification *	CHF 26.35	CHF 25.70	CHF 4'680.00
• deux ans après la procédure de qualification*	CHF 27.60	CHF 26.90	CHF 4'900.00
• cinq ans après la procédure de qualification	CHF 28.70	CHF 28.00	CHF 5'100.00
b) pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
• moins de deux ans d'expérience professionnelle	CHF 23.35	CHF 22.80	CHF 4'150.00
• après deux ans d'expérience professionnelle	CHF 23.80	CHF 23.25	CHF 4'230.00
• après cinq ans d'expérience professionnelle	CHF 26.40	CHF 25.70	CHF 4'690.00
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la			

branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
• moins de deux ans d'expérience professionnelle	CHF 22.80	CHF 22.25	CHF 4'050.00
• après deux ans d'expérience professionnelle	CHF 23.35	CHF 22.80	CHF 4'150.00
• après cinq ans d'expérience professionnelle	CHF 25.00	CHF 24.45	CHF 4'450.00

Zofingen, Berne, Olten, mars 2022

Pour carrosserie suisse

Felix Wyss Daniel Röschli
Le président central Le directeur

Pour le syndicat Gewerkschaft Unia

Vania Alleva Bruna Campanello Yannick Egger
Présidente Un membre du CD Le responsable de branche

Pour le syndicat Gewerkschaft Syna

Mandy Zeckra Kathrin Ackermann
La vice-présidente La responsable de Branche

Annexe 8.3

Adaptation des salaires et salaires minimums

Convention collective de travail (CCT) pour la branche suisse de la carrosserie du 1er juillet 2022 - valable jusqu'en 2025

Convention au 1er janvier 2021

Adaptation des salaires pour toute la Suisse

A. Adaptation des salaires pour toute la Suisse, à l'exception des cantons de Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Fribourg, Genève et de l'arrondissement du Jura bernois si ceux-ci ne sont pas membres d'une des parties contractantes (art. 3.1.3)

1. Ajustement des salaires (art. 37 CCT)

Les partenaires sociaux ont pas réussi d'accorder des ajustements du salaire. C'est pour ça que les salaires restent inchangés par rapport à 2021.

L'indice suisse des prix à la consommation de 101,9 points (septembre 2018) sur la base de décembre 2015 est ainsi considéré comme compensé.

2. Salaires minimums (art. 36 CCT)

Les salaires minimums 2021 restent inchangés par rapport à 2020.

Les salaires horaires résultent en vertu de l'art. 34.2 CCT de la division du salaire mensuel par 177,7 (semaine de 41 heures) ou 182 (semaine de 42 heures)

	par heure, 41h/se- maine (diviseur = 177,7)	par heure, 42h/se- maine (diviseur = 182)	par mois
a) pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)			
• dans l'année qui suit la procédure de qualification*	CHF 25.04	CHF 24.45	CHF 4'450.00
b) pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
• dans l'année qui suit l'examen de fin de formation	CHF 22.23	CHF 21.70	CHF 3'950.00
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie, dès 20 ans révolus	CHF 21.67	CHF 21.15	CHF 3'850.00

*Les débosseleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.
L'art. 36, alinéa 3 de la CCT demeure réservé.

CFC certificat fédéral de capacité

AFP attestation fédérale de formation professionnelle

***PQ** Procédure de qualification (anciennement examen de fin d'apprentissage)

Zofingue, Berne, Olten, novembre 2020

Pour carrosserie suisse

Felix Wyss Thomas Rentsch

Pour le syndicat Unia

Vania Alleva Aldo Ferrari Yannick Egger

Pour le syndicat Syna

Mathias Regotz Kathrin Ackermann

Liste des textes de lois

- 1) Art. 328 CO
- 2) Art. 327 CO
- 3) Art. 330a1 CO
- 4) Art. 330a2 CO
- 5) Art. 321a CO
- 6) OLT 3 Art. 10
- 7) Art. 321b CO
- 8) Art. 321c CO
- 9) Art. 321d CO
- 10) Art. 321e CO
- 11) Art. 329d 3 CO
- 12) Art. 9 LTr, Art. 13 LTr
- 13) Art. 17 LTr
- 14) Art. 19 LTr
- 15) Art. 329d CO
- 16) Art. 329c 2 CO
- 17) Art. 329b 2 CO
- 18) Art. 329b 3 CO
- 19) Art. 20a LTr
- 20) Art. 329 CO
- 21) Art. 324 CO
- 22) Art. 323 CO, Art. 323b CO
- 23) Art. 5 LAVS
- 24) Art. 327a CO
- 25) Art. 1 LAA
- 26) Art. 91 LAA
- 27) Art. 3 LAA
- 28) Art. 338 CO
- 29) Art. 338a CO
- 30) Art. 335b 2 CO
- 31) Art. 335b 3 CO
- 32) Art. 335.1 CO
- 33) Art. 335.2 CO
- 34) Art. 335b 1 CO
- 35) Art. 335c CO
- 36) Art. 336.1 CO
- 37) Art. 336.2 CO
- 38) Art. 336c CO
- 39) Art. 336c 2 CO
- 40) Art. 336c 3 CO
- 41) Art. 336d 1 CO
- 42) Art. 336d 2 CO
- 43) Art. 337.1 CO
- 44) Art. 337c 1 CO
- 45) Art. 337c 2 CO
- 46) Art. 337c 3 CO
- 47) Art. 337d 1 CO
- 48) Art. 337d 2 CO
- 49) Art. 337d 3 CO