Rue de Saint-Jean 98 1211 Genève 11 Tél. 058 715 31 11 Fax 058 715 32 13

CONSEIL
PROFESSIONNEL
DE
L'INDUSTRIE
DES
GARAGES
Commission Paritaire

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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

UPSA | AGVS
Union professionnelle suisse de l'automobile

Section Genève

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Il a été conclu la présente convention collective

Table des matières

Pages

TEXTE DE LA CCT

Préambule 3

Champ d'application 3

I. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art. 1 - Durée du travail et pauses 3-4

Art. 2 - Horaire flexible 4-5

Art. 3 - Service permanent 5

Art. 4 - Travail supplémentaire 5

Art. 5 - Indemnités de déplacement 5

Art. 6 - Remboursement des frais 6

Art. 7 - Salaires 6-7

Fixation du salaire 6

Indexation des salaires 6

Treizième salaire 7

Art. 8 - Engagement et délai de congé 7

II. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 9 - Vacances 7-8

Art. 10 - Jours fériés 8

Art. 11 - Absences justifiées 8

Art. 12 - Autres absences 8

Art. 13 - Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la communauté familiale 9

Art. 14 - Cours et congés de formation 9-10

1. Formation et perfectionnement professionnels 9

2. Autres formations - absences paritaires 9-10

Art. 15 - Obligations de servir en Suisse 10
Art. 16 - Allocations familiales 10
Art. 17 - Assurance perte de salaire en cas de maladie 10-11
Art. 18 - Assurance accidents 11
Art. 19 - Prévoyance professionnelle (2e pilier) 12
1. Principe 12
2. Cotisations 12
3. Prestations 12

III. ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Art. 20 - Apprentissage 12
Art. 21 – Fonds de participation 12-13
1. Cotisations des travailleurs 12
2. Cotisations employeurs 13
Art. 22 - Droit d'affichage 13
Art. 23 - Commission paritaire 13
Art. 24 - Caisse de perception des cotisations sociales 13

IV. CLAUSES GENERALES

Art. 25 – Prestations plus favorables au personnel 13
Art. 26 - Devoirs du travailleur 14
1. Responsabilité personnelle 14
2. Travail interdit 14
Art. 27 – Mesures de sécurité et d'hygiène 14
Art. 28 - Dispositions légales réservées 14
Art. 29 - Paix du travail 14
Art. 30 - Différends collectifs 14-15
Art. 31 - Entrée en vigueur et résiliation 16

Préambule

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

Champ d'application

La convention est applicable :

a) aux membres de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section genevoise ; à toutes les entreprises actives dans l'entretien optique et technique, le montage en pneumatique, la réparation de véhicules automobiles, à l'exclusion des entreprises dont l'activité prépondérante entre dans le champ d'application de la convention nationale étendue de l'industrie suisse de la carrosserie ;

b) aux employeurs qui, par une procédure d'adhésion individuelle au sens de l'article 356 b du Code des Obligations (CO), demandent que les dispositions de la présente CCT leur soient applicables ;

c) aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa a) et b) à l'exclusion des chefs d'atelier, contremaîtres, vendeurs d'automobiles, employés techniques, employés de bureau et des apprentis.

I. CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE TRAVAIL

Art. 1 – Durée du travail et pauses

a) La durée effective du travail est fixée sur une base annuelle. Elle s'entend vacances et jours fériés inclus. Les pauses, au sens de la lettre d) ci-après, sont incluses. En cas d'horaire variable, la durée des pauses est déterminée sur la base de la durée moyenne du travail quotidien.

b) Chaque année, la Commission paritaire calculera le nombre exact d'heures de travail. Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures.

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

- ¼ d'heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 5 heures et demie ;
- ½ heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 7 heures ;
- 1 heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 9 heures.

d) Les pauses, quelle que soit leur durée, comptent comme temps de travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à s'éloigner de sa

place de travail. Elles ne comptent pas comme temps de travail, quelle que soit leur durée, si le travailleur est libre de s'éloigner de sa place de travail.

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

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

Art. 2 – Horaire flexible

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

a) Une modification de l'horaire usuellement pratiqué ne peut entrer en vigueur que moyennant un préavis de 24 heures au personnel concerné. Ce préavis peut être inférieur, si l'employé l'accepte. Cette modification ne peut s'appliquer qu'à un secteur de l'entreprise.

b) A aucun moment l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45. Un horaire supérieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.

c) Un décompte mensuel du solde des heures de travail sera remis à la fin de chaque mois à tout travailleur concerné. Le salaire mensuel sera versé sans tenir compte des variations du solde des heures de travail.

d) A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro, par rapport au total calculé par la Commission paritaire, selon l'article 1, lettre b) ci-dessus. Sous réserve d'une compensation pendant le pont de fin d'année exclusivement, un report d'heures d'une année sur l'autre n'est pas autorisé.

e) Au cas où le contrat de travail prend fin en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Ce décompte fera ressortir l'éventuelle différence entre les heures dues, selon l'article 1, lettre b) et celles effectuées. Si le nombre d'heures effectuées est supérieur, il sera compensé selon l'article 4 de la présente convention (heures supplémentaires). Auquel cas le décompte laisse apparaître un solde négatif, l'entreprise prendra en compte le degré de responsabilité du travailleur et pourra, le cas

échéant, procéder à une retenue de la dernière rémunération due à ce dernier.

f) Si les conditions du présent article sont respectées, le personnel concerné a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.

Art. 3 – Service permanent

a) Pour autant que l'entreprise assure une rotation équitable et qu'elle observe les dispositions de l'article 4, lettre b), l'horaire de travail du personnel d'atelier pourra comprendre périodiquement un samedi après-midi, un dimanche ou un jour férié.

b) Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi, ou dure plus de 5 heures, l'employeur doit accorder, en compensation, la semaine précédente ou la semaine suivante, un repos d'au moins 35 heures consécutives coïncidant avec un jour ouvré. Le personnel aura au moins deux dimanches entiers de repos par période de 4 semaines.

Art. 4 – Travail supplémentaire

a) Est considéré comme travail supplémentaire les heures de travail effectuées au-delà du maximal de 45 heures par semaine.

b) Les majorations prévues par le présent article ne seront dues que si le travail a été décidé d'un commun accord ou sont commandées par les circonstances. Toutes les heures effectuées et considérées comme travail supplémentaire font l'objet d'un relevé mis à jour mensuellement et transcrites sur la fiche de salaire.

c) Tout travail supplémentaire dépassant le maximal autorisé de 45 heures par semaine est compensé à valeur égale ou payé avec un supplément de 25 %.

Art. 5 – Indemnités de déplacements

a) Les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'entreprise.

b) Les heures consacrées aux déplacements sont payées, à l'exception des heures consacrées aux repas.

c) S'il est impossible au travailleur de rejoindre son domicile pour les repas ou le soir avant 20 heures, l'entreprise remboursera les frais de repas et de logement.

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

Art. 6 – Remboursement des frais

L'employeur met à disposition de chaque travailleur soumis à la convention collective de travail des habits de travail et en assure l'entretien. A cet effet, il peut retenir CHF 180.- par an au maximum à chaque travailleur concerné. Par ailleurs, l'employeur met à disposition des travailleurs des chaussures de sécurité conformes. Elles seront remplacées en fonction d'une usure normale.

Art. 7 – Salaires

1. Fixation du salaire

a) Lors de la fixation du salaire, il sera notamment tenu compte de la fonction et de la qualification du travailleur, conformément aux salaires minimums en vigueur dans la présente CCT et ses avenants. (grille des salaires minimas).

b) En général, les travailleurs soumis à la présente convention sont mis au bénéfice du salaire mensuel.

c) La paie se fait chaque fin de mois. Il sera remis au travailleur un décompte de son salaire qui restera sa propriété.

d) Pour les seules créances relatives aux rapports de travail, l'employeur peut retenir, en vertu de l'article 323 a) CO, un montant ne devant pas excéder un dixième du salaire.

2. Indexation des salaires

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

Une indexation sera effectuée selon le schéma suivant :

a) Indexation automatique des salaires minima, une fois par année, au 1er janvier, sur la base de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation ;

b) Pour les salaires effectifs, l'indexation est opérée une fois par année, au 1er janvier. L'indexation sera intégrale si l'évolution de l'indice mesuré va de 0% à 4% dans les douze mois de référence (1er novembre – 31 octobre) ; Si l'indice progresse de plus de 4%, la part supérieure à 4% fera l'objet d'une négociation paritaire ;

c) La valeur du pour-cent est fixée à CHF 52.- du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2016 et sera revalorisée à CHF 54.- pour les années 2016 à 2018 incluse;

d) Tous les litiges survenant à ce propos entre les parties peuvent être soumis à l'arbitrage de la Commission paritaire.

3. Treizième salaire

a) A la fin de chaque année civile, il est alloué à tous les travailleurs soumis à la présente convention collective un treizième salaire.

b) Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est payé prorata temporis.

c) Le treizième salaire peut être versé en deux fois, soit une demi-part au mois de juin et l'autre demi-part au mois de décembre.

Art. 8 – Engagement et délai de congé

a) Les 3 premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai pendant lesquels le délai de congé est de sept jours pour un terme. Dans le cas où les circonstances l'exigent, il est possible, d'entente entre les parties, de porter par écrit, le temps d'essai à deux mois, le délai de congé restant fixé à sept jours durant cette période.

b) Après le temps d'essai, le congé peut être donné pour un terme de part et d'autre avec un préavis :

- de 1 mois au cours de la première année de service ;
- de 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service ;
- de 3 mois dès la dixième année de service.

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

- pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service ;
- pendant les 112 premiers jours, dès la deuxième année de service ;
- pendant les 180 premiers jours, dès la sixième année de service ;
- pendant les 365 premiers jours, dès la onzième année de service.

II. PRESTATIONS SOCIALES

Art. 9 – Vacances

Les droits aux vacances sont les suivants :

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

De l'âge de 20 ans à l'âge de 25 ans révolus (le temps d'apprentissage ne compte pas pour déterminer le nombre d'années de service dans l'entreprise) :

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

Dès l'âge de 25 ans, 25 jours ouvrés.

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

c) Les vacances légales ou conventionnelles, sont accordées prorata temporis si l'exercice vacances n'est pas complet.

d) Elles peuvent en outre être réduites d'un douzième (1/12) par mois d'absence non justifiée. En cas d'absences justifiées, la réduction (1/12 par mois) n'intervient qu'après 3 mois complets d'absence.

e) Le calendrier des vacances est fixé d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.

Art. 10 – Jours fériés

a) Sont considérés comme jours fériés : 1er janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre, soit un total de 9 jours fériés.

b) En outre le travailleur est libéré l'après-midi du 1er mai ; il n'y a pas de compensation à accorder pour cette demi-journée.

Art. 11 – Absences justifiées

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

a) lorsqu'il se marie : 2 jours ;

b) lors de la naissance d'un propre enfant : 2 jours ;

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

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

e) en cas de décès d'un grand-parent : 1 jour ;

f) en cas de déménagement et au maximum une fois par an : 1 jour.

Art. 12 – Autres absences

Le travailleur bénéficie d'un congé de deux heures par cas, sans déduction de salaire, dès lors qu'il doit s'absenter d'urgence pour des soins médicaux ou dentaires.

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

a) L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours (art. 36 al. 3 Ltr).

b) Cette disposition a pour seul but de permettre à un travailleur de s'absenter momentanément de son travail, dans les cas présentant un caractère d'urgence ou de nécessité impérative, afin de prendre les mesures nécessaires pour organiser la garde ou le transport du membre malade de sa famille.

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

d) Toute absence injustifiée autorise l'employeur à réduire le salaire en conséquence.

Art. 14 – Cours et congés de formation

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

1. Formation et perfectionnement professionnels

a) Programme « Qualification+ » par la VAE, validation des acquis (=acquisition du CFC en cours d'emploi) : 1 jour par semaine ;

b) Maîtrise fédérale et brevet fédéral : 1 jour par semaine ;

c) Autres cours de recyclage ou de perfectionnement : 5 jours par an.

d) Cours de marque obligatoire : les frais inhérents à ce type de cours sont assurés par l'employeur. Toutefois, celui-ci se réserve le droit d'associer à ce cours une convention lui permettant de récupérer une partie des frais engagés, si l'employé quitte l'entreprise de son plein gré, dans un délai convenu entre les parties.

2. Autres formations – absences paritaires

a) Des congés non payés peuvent être accordés pour des formations telles que : commissaires d'apprentissage, formateur en entreprise (astreints à suivre les cours pour formateurs et commissaires d'apprentissage imposés par la loi fédérale sur la formation professionnelle). La formation peut porter sur la législation sociale et du travail, la loi sur la prévoyance professionnelle, la CCT, etc. L'indemnisation de ces cours est prise en charge par le fonds paritaire, selon son règlement d'application.

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

c) Les congés sont accordés moyennant un préavis de 2 semaines au moins et dans la mesure où ils ne perturbent pas la marche de l'entreprise.

Art. 15 – Obligations de servir en Suisse

Les absences pour cause de service militaire, de service civil et de protection civile sont indemnisées, compte tenu des allocations pour perte de gain aux militaires, de la manière suivante :

a) Ecoles de recrues
L'indemnisation est régie selon la législation en vigueur, soit une allocation journalière de base s'élevant à 25% du montant maximum de l'allocation totale (art.9 LAPG)

b) Autres services (inspection d'armes et d'équipement, cours de répétition, de complément et de protection civile, service d'avancement) :

- jusqu'à un mois par année : 100 %
- plus d'un mois, mais au maximum 17 semaines par année civile : 80 %

Art. 16 – Allocations familiales

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

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

a) L'employeur garantit aux employés, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie. Le contrat d'assurance contiendra les garanties et prestations découlant de la Loi fédérale sur l'assurance maladie.

b) Le personnel des membres de l'UPSA-Genève doit être assuré dans le cadre d'un contrat collectif assurance perte de gain maladie géré par les parties signataires de la présente CCT. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par la Commission paritaire auquel cas un assureur offrirait des prestations identiques au minimum.

c) En lieu et place du versement du salaire intégral pendant un temps limité, une indemnité d'assurance de 80% du salaire effectif brut est

versée dès le 3ème jour, pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours.

d) La prime est payée par l'employeur et l'employé à raison de 50% chacun.

e) La Commission paritaire est chargée du contrôle de l'existence d'un contrat d'assurance maladie perte de gain.

Art. 18 – Assurance accidents

a) Chaque employeur doit assurer ses travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA), conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) du 20 mars 1981.

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

c) La prime pour accidents non professionnels est à la charge du travailleur. Elle est retenue sur son salaire.

d) L'attention du personnel est expressément attirée sur le fait que pour les accidents non professionnels, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) exclut ce qu'elle appelle «des dangers extraordinaires» ou «des entreprises téméraires».

e) Le travailleur qui court des risques spéciaux, tels que définis par la Caisse nationale, est donc tenu de contracter à ses frais une assurance individuelle complémentaire.

f) Si le travailleur omet de s'assurer personnellement contre les accidents dus à des dangers extraordinaires ou à des entreprises téméraires, il n'a aucune action contre son employeur. Ce dernier n'assume donc aucune responsabilité pour les suites d'un accident de cette nature.

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

h) En cas d'accident non-professionnel, les deux jours de carence sont à la charge du travailleur.

i) Dans les deux cas de figure, après les deux jours de carence, le travailleur est rémunéré à 80% durant 720 jours.

Art. 19 – Prévoyance professionnelle (2e pilier)

1. Principe

Le personnel soumis à la convention collective est obligatoirement affilié à la Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle – CIEPP, dans le cadre du plan MAXIMA.

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

2. Cotisations

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

3. Prestations

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

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

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

III. ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Art. 20 – Apprentissage

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

Art. 21 – Fonds de participation

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

1. Cotisations des travailleurs

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

2. Cotisations des employeurs

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

Les modalités de perception et de remboursement des cotisations des employeurs et des travailleurs sont fixées dans le règlement d'utilisation au fonds paritaire.

Art. 22 – Droit d'affichage

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

b) Le secrétariat patronal reçoit, à titre d'information, un exemplaire de chaque affiche.

Art. 23 – Commission paritaire

Contrôle de la convention collective de travail

a) Dans le cadre de l'article 357 b) CO, la Commission paritaire fonctionne également comme organe de contrôle et comme instance de recours pour l'application de la présente convention collective. Elle peut prononcer des amendes selon le règlement des contrôles en vigueur.

b) Si des amendes sont prononcées, leur montant est attribué à la Commission paritaire et utilisé pour couvrir les frais occasionnés par l'établissement et le contrôle de la présente convention collective.

c) La Commission paritaire intervient dans tous les cas qui ne relèvent pas de la CRCT, des Tribunaux de Prud'hommes, ou ordinaires.

Art. 24 – Caisse de perception des cotisations sociales

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

Le règlement de la Caisse de perception des cotisations sociales de l'industrie des garages fixe les buts, les modalités et les droits et obligations des entreprises.

IV. CLAUSES GENERALES

Art. 25 – Prestations plus favorables au personnel

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

Art. 26 – Devoirs du travailleur

1. Responsabilité personnelle

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

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

2. Travail interdit

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

Art. 27 – Mesures de sécurité et d'hygiène

L'entreprise doit prendre toutes mesures d'hygiène et de sécurité à l'égard de son personnel. Ce dernier est tenu de signaler tout dommage survenant au matériel ou aux installations.

Art. 28 – Dispositions légales réservées

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

Art. 29 – Paix du travail

a) Certaines de leur bonne foi réciproque, les partenaires sociaux conviennent pendant toute la durée de la convention d'observer la paix absolue du travail. Cet engagement est pris par les partenaires sociaux aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.

b) Les partenaires sociaux s'engagent néanmoins à étudier en commun tout nouveau problème qui pourrait se poser pendant la durée de la convention.

c) Sont notamment considérées comme violation de la paix absolue du travail, toutes mesures individuelles ou collectives ayant pour effet d'entraver la bonne marche du travail ou de l'interrompre (grève, lock-out).

Art. 30 – Différends collectifs

a) Les associations signataires s'efforceront de régler à l'amiable tout différend pouvant surgir entre elles quant à la présente convention.

b) Les différends intervenant entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective de travail

doivent être soumis à la Commission paritaire. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La Commission paritaire, formée de huit membres (chaque partie désigne quatre délégués de la profession) se réunit dans les 30 jours qui suivent la requête pour étudier le différend et parvenir à un accord.

b) En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas la proposition de médiation faite par la Commission paritaire, les parties soumettront leur litige à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), dans les 30 jours, par écrit et avec motif.

c) La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance de jugement, soit en tant qu'instance d'arbitrage (art. 8,9 et 10 de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail), sauf si les parties en décident autrement en vertu d'un commun accord.

Art. 31 – Entrée en vigueur et résiliation

a) La présente convention collective de travail poursuit les relations contractuelles établies dès le 1er janvier 1949.

b) Elle entre en vigueur rétroactivement au 1er janvier 2014 et est valable jusqu'au au 31 décembre 2017, avec reconduction tacite d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée par l'un des partenaires sociaux, trois mois au moins avant son échéance. En cas de dénonciation, la convention reste applicable pour toute la période de négociation.

Pour UPSA

Albert BONELLI
Président

Adrian FISCHER
Membre du comité

Pour UNIA, Genève

Alessandro PELIZZARI
Responsable régional

Christian STADLMAYER
Président du comité automobile

Alain PERRAT
Secrétaire

Pour UNIA, Berne

Aldo FERRARI
Membre comité Directeur

Renzo AMBROSETTI
Co-Président

Rue de St-Jean 98 1211 Genève 11 Tél. 058 715 32 93 Fax 058 715 32 02

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

Commission paritaire

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

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Annexe 1

GRILLES DES SALAIRES MINIMA

(en vigueur au 1er janvier 2014)

PERSONNEL D'ATELIER	CHF
1. Brevet fédéral d'électromécanicien -ne en automobiles ou technicien ES	**5'700.--**
2. Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC	
a) **pendant les 6 premiers mois** de travail après la fin de l'apprentissage	**4'400.--**
b) **après les 6 premiers mois**	**4'650.--**
c) **après 2 ans de pratique**	**5'000.--**
3. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC, mécanicien titulaire d'un CAP français, ou tout autre travailleur sans certificat de capacité ou titre reconnu équivalent et capable de travailler seul :	
a) **pendant les 6 premiers mois** de travail après la fin de l'apprentissage	**4'200.--**
b) **après les 6 premiers mois**	**4'500.--**
c) **après 2 ans de pratique**	**4'750.--**
4. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) - Monteur en pneumatique	
a) **pendant les 6 premiers mois** de travail après la fin de l'apprentissage	**3'900.--**
b) **après les 6 premiers mois**	**4'150.--**
c) **après 2 ans de pratique**	**4'400.--**
5. Personnel non qualifié - Préparateur optique et technique des véhicules (âge 25 ans min.)	**4'360.--**
MAGASINIERS	
6. Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC : seul spécialiste responsable de l'entreprise, avec ou sans aide, de l'achat du stock et de la vente de la marchandise. Ce poste est normalement occupé par une personne ayant acquis une formation professionnelle dans la branche	
a) **pendant les 6 premiers mois** de travail après la fin de l'apprentissage	**4'200.--**
b) **après les 6 premiers mois**	**4'500.--**
c) **après 2 ans de pratique**	**4'750.--**
7. Assistant-e du commerce de détails – Logistique des pièces détachées (AFP) :	
a) **pendant les 6 premiers mois** de travail après la fin de l'apprentissage	**3'900.--**
b) **après les 6 premiers mois**	**4'150.--**
c) **après 2 ans de pratique**	**4'400.--**
8. Personnel non qualifié de magasin (âge 25 ans min.)	**4'360.--**

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

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

Novembre 2013

Rue de St-Jean 98 1211 Genève 11 Tél. 058 715 32 93 Fax 058 715 32 02

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

Commission paritaire

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

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Annexe 2

CHARGES SOCIALES SUR LES SALAIRES

(en vigueur au 1er janvier 2014)

	PART PATRONALE	PART DU TRAVAILLEUR	TOTAL
REGIMES FEDERAUX			
AVS - AI – APG	5.15%	5.15%	10.30%
Assurance chômage *(N.B. : jusqu'à CHF 126'000.-/an)*	1.10 %	1.10%	2.20%
REGIMES CANTONAUX			
Allocations familiales	2.30%	0.00%	2.30%
Assurance maternité	0.041%	0.041%	0.082%
CONTRIBUTIONS CCT			
Fonds professionnel *(N.B. : personnel soumis uniquement)*	0.46%	0.00%	0.46%
Fonds de participation *(N.B. : personnel soumis uniquement)*	0.14%	0.20%	0.34%
PREVOYANCE PROFESSIONNELLE *(N.B. : LPP - 2ème pilier)*	*Taux LPP individuel*	*Taux LPP individuel*	*Taux LPP individuel*
TOTAL	9.191% + *Taux LPP individuel*	6.491% + *Taux LPP individuel*	15.682% + *Taux LPP individuel*

N.B. :
Le montant de la **cotisation CNA (SUVA)** ne figure pas dans ce tableau, de même en ce qui concerne le taux de prime relatifs au **contrat collectif d'assurance perte de gain maladie**. Sur ce dernier point, il vous est loisible d'obtenir des compléments d'information concernant ledit contrat conclu auprès d'HELSANA et ce, par l'intermédiaire de KESSLER & CO SA – Avenue de Frontenex 32 – Case postale 6028 - 1211 Genève 6 (**Personne de contact : M. Omar SAYEGH** – tél : 022 707 45 18 – Fax : 022 707 45 01 – E-mail : omar.sayegh@kessler.ch).

Janvier 2014

Rue de St-Jean 98 1211 Genève 11 Tél. 058 715 32 93 Fax 058 715 32 02

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

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

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Commission paritaire

Annexe 3

TABLEAU DES HEURES MENSUELLES 2014

(à titre indicatif uniquement)

Mois	Nombre jours (hors fériés)	Total des heures (x 8,2)
Janvier	22	180.40
Février	20	164.00
Mars	21	172.20
Avril	20	164.00
Mai	20.5 (1er mai)	168.00
Juin	20	164.00
Juillet	23	188.60
Août	20	164.00
Septembre	21	172.20
Octobre	23	188.60
Novembre	20	164.00
Décembre	21	172.20
Total annuel	**252**	**2'062.20**

Total des heures à effectuer **2'062.20 heures**

N.B. : Le personnel soumis a droit à **25 jours de vacances** sur ce temps, à l'exception des collaborateurs entre 20 et 25 ans engagés après le 1er janvier 2006 qui sont soumis à la règle suivante :

- 20 jours durant la 1e et la 2e année dans l'entreprise (hors temps d'apprentissage) ;
- 21 jours dès la 3e année ;
- 23 jours dès la 4e année ;
- 24 jours dès la 5e année ;
- 25 jours dès la 6e année.

Les 9 jours fériés (annexe 4) comptent pour 73.80 heures.

Nous vous rappelons également que l'article 11, alinéa 2 et 3 de la CCT prévoit ce qui suit :

En outre le travailleur est libéré l'après-midi du 1er mai ; il n'y a pas de compensation à accorder pour cette demi-journée si l'intéressé est absent à ce moment-là.

Pour autant que les intéressés aient été présents dans l'entreprise la veille ou le lendemain du jour férié entrant en considération, ainsi que le matin du 1er mai, ils ne subissent pas de perte de salaire de ce fait.

Novembre 2013

Rue de St-Jean 98 1211 Genève 11 Tél. 058 715 32 93 Fax 058 715 32 02

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

Commission paritaire

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

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Annexe 4

JOURS FERIES 2014

Fériés officiels & conventionnels

Mercredi 1er janvier 2014	(Jour de l'an)
Vendredi 18 avril 2014	(Vendredi Saint)
Lundi 21 avril 2014	(Lundi de Pâques)
Jeudi 29 mai 2014	(Jeudi de l'Ascension)
Lundi 9 juin 2014	(Lundi de Pentecôte)
Vendredi 1er août 2014	(Fête Nationale)
Jeudi 11 septembre 2014	(Jeûne Genevois)
Jeudi 25 décembre 2014	(Noël)
Mercredi 31 décembre 2014	(Restauration de la République)

Novembre 2013