

# RÉPERTOIRE

## CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Articles	Pages
1. <i>Objet de la convention</i> .....	3
2. <i>Champ d'application</i> .....	4
3. <i>Paix professionnelle</i> .....	4
4. <i>Accords spéciaux</i> .....	4

## CHAPITRE II - DISPOSITIONS D'EXÉCUTION

5. <i>Exécution commune de la convention</i> .....	5
6. <i>Commission professionnelle paritaire</i> .....	5
7. <i>Compétences de la Commission professionnelle paritaire</i> .....	5
8. <i>Bureau de la Commission professionnelle paritaire</i> .....	6
9. <i>Compétences du bureau de la Commission professionnelle paritaire</i> .....	6
10. <i>Secrétariat de la Commission professionnelle paritaire</i> .....	7
11. <i>Contribution professionnelle</i> .....	7
12. <i>Procédure de conciliation et d'arbitrage</i> .....	7
13. <i>Information et consultation des travailleurs</i> .....	8
14. <i>Amendes conventionnelles</i> .....	9

## CHAPITRE III - RELATIONS D'EMPLOI

15. <i>Contrat individuel de travail</i> .....	9
16. <i>Entrée en service et temps d'essai - Délai de congé</i> .....	9
17. <i>Restriction du droit de donner le congé après le temps d'essai</i> .....	10
18. <i>Inobservation du délai de congé</i> .....	11
19. <i>Congé abusif</i> .....	12
20. <i>Résiliation immédiate pour de justes motifs</i> .....	13
21. <i>Résiliation en cas de décès</i> .....	13
22. <i>Transfert d'entreprise</i> .....	13
23. <i>Mesures de lutte contre le chômage</i> .....	14
24. <i>Durée hebdomadaire du travail</i> .....	15
25. <i>Horaire de travail</i> .....	16
26. <i>Dérogation à la durée normale du travail: systèmes particuliers, heures supplémentaires, travail de nuit et du dimanche</i> .....	16
27. <i>Pauses</i> .....	17
28. <i>Ponts</i> .....	17

<i>Articles</i>	<i>Pages</i>
29. Absences justifiées.....	18
30. Jours fériés et de congé payés .....	18
31. Vacances.....	18
32. Salaires minimums .....	20
33. Dérogations aux salaires minimums .....	21
34. Adaptation des salaires .....	21
35. 13 <sup>e</sup> salaire .....	21
36. Paiement du salaire.....	22
37. Obligations et responsabilités de l'employeur.....	22
38. Obligations et responsabilités du travailleur .....	22
39. Hygiène et prévention des accident.....	23
40. Travail interdit.....	24

#### **CHAPITRE IV - PRESTATIONS SOCIALES**

41. Assurance-maladie.....	24
42. Assurance-accidents .....	26
43. Prévoyance professionnelle - Caisse de retraite .....	26
44. Allocations familiales .....	27
45. Service militaire obligatoire et de protection civile .....	27

#### **CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES**

46. Interdiction de participation à d'autres conventions .....	28
47. Entrée en vigueur et durée de la présente convention .....	28
Déclaration de soumission .....	30
 <i>Accord paritaire sur le prélèvement et l'utilisation de la contribution professionnelle .....</i>	31
 <i>Accord paritaire sur les mesures à prendre pour le maintien de l'emploi dans les garages, entreprises similaires de mécanique automobile et postes de distribution de carburants du canton de Vaud.....</i>	35

# Convention collective de travail

**du 1<sup>er</sup> janvier 2005**

conclue entre

**l'Union vaudoise des garagistes (UVG)**

et

le syndicat interprofessionnel suivant:

**UNIA**

## CHAPITRE PREMIER

### Dispositions générales

#### **Article 1 - OBJET DE LA CONVENTION**

1. *Par la présente convention collective de travail, les parties règlent pour l'ensemble du canton de Vaud, conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations (CO), les rapports entre employeurs et travailleurs, notamment les clauses sur la conclusion, le contenu et l'extinction des contrats individuels de travail, ainsi que les droits et obligations réciproques des parties contractantes, notamment en ce qui concerne le contrôle et l'exécution des clauses régissant les contrats individuels de travail.*
2. *La présente convention collective a pour buts de maintenir la paix professionnelle et de développer la collaboration entre les parties, en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de la profession, notamment en établissant des conditions économiques ordonnées et en améliorant la formation et le perfectionnement professionnels.*
3. *Demeurent réservées, les dispositions impératives du Code des obligations, de la loi fédérale sur le travail dans l'artisanat, l'industrie et le commerce, du 13 mars 1964, ainsi que ses ordonnances d'application, des lois fédérale et cantonale sur la*

*formation professionnelle, et des impératifs liés à l'influence du droit européen sur le droit suisse du travail.*

## **Article 2 - CHAMP D'APPLICATION**

*La présente convention collective de travail s'applique, sur tout le territoire du canton de Vaud, aux rapports de travail entre*

- 1. d'une part, les employeurs exploitant une entreprise dont tout ou partie de l'activité est du ressort de la branche automobile et qui, dans un but lucratif, font commerce de pièces de rechange, d'accessoires, de pneumatiques, de lubrifiants ou de carburants, ou encore vendent, réparent, entretiennent ou dépannent des véhicules automobiles neufs ou d'occasions ;*
- 2. d'autre part, tous les travailleurs occupés dans ces entreprises, à l'exception des cadres, du personnel administratif, du personnel de vente de véhicules, du personnel du magasin des stations de distribution d'essence et du personnel de carrosserie.*

## **Article 3 - PAIX PROFESSIONNELLE**

- 1. Les parties, les employeurs et les travailleurs renoncent, pendant la durée de la présente convention, à utiliser tout moyen restrictif tel que grève, cessation de travail, lock-out, représailles.*
- 2. Si l'une ou l'autre des associations contractantes adopte un comportement ou commet des actes qui apparaissent comme une violation de la paix professionnelle, chacune des autres parties contractantes peut exiger la constitution d'un tribunal arbitral conformément aux règles de la procédure civile vaudoise.*

*Le tribunal arbitral est chargé:*

- a) de dire s'il y a violation de l'engagement défini sous chiffre 1;*
  - b) d'ordonner les mesures propres à faire cesser l'atteinte à la paix professionnelle;*
  - c) d'ordonner les mesures propres à réparer le dommage causé par la violation de la paix professionnelle.*
- 3. En cas de violation de la paix professionnelle par une ou plusieurs personnes liées par la convention, la CPP est saisie sans préjudice des actions civiles appartenant aux lésés.*

## **Article 4 - ACCORDS SPÉCIAUX**

*Autres accords: les procédures prévues dans la présente convention pour le règlement des litiges individuels ou collectifs s'appliquent d'office à tous les accords et conventions actuellement en vigueur ou qui pourraient être conclus entre les parties contractantes, sous réserve des dispositions contraires expresses desdits accords.*

## CHAPITRE II

### Dispositions d'exécution

#### **Article 5 - EXÉCUTION COMMUNE DE LA CONVENTION**

1. *Les parties peuvent exiger en commun l'observation, de la part des employeurs et des travailleurs liés par la convention, des règles conventionnelles relatives:*
  - a) *à la conclusion, à l'objet et à la fin des contrats individuels de travail;*
  - b) *au paiement des cotisations à des caisses de compensation ou à d'autres institutions concernant les rapports de travail, ainsi qu'à la représentation des travailleurs dans l'entreprise et au maintien de la paix professionnelle;*
  - c) *aux contrôles et aux peines conventionnelles en rapport avec les dispositions prévues aux lettres a) et b).*
2. *Les parties se déclarent expressément autorisées, soit par leurs statuts, soit par leur organe suprême, à prendre les engagements prévus au chiffre 1.*

#### **Article 6 - COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

1. *Il est constitué une Commission professionnelle paritaire (CPP), formée d'une délégation de l'Union vaudoise des garagistes (UVG) et d'une délégation des syndicats signataires. Chaque délégation comprend six personnes au plus. Toutes décisions sont prises d'entente entre les deux délégations.*
2. *Le président et le vice-président de la CPP sont choisis alternativement dans chacune des deux délégations. Ils sont élus pour deux ans. Ils sont rééligibles.*
3. *Les membres de la CPP sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.*

#### **Article 7 - COMPÉTENCES DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

La Commission professionnelle paritaire :

- a) *veille à l'application de la présente convention, de ses avenants, des accords mentionnés à l'article 5 et des règlements qui en découlent; à cet effet, elle peut exiger que lui soient présentés les contrats individuels de travail, les quittances de salaire, les règlements d'entreprise et toute autre pièce justificative;*
- b) *sauvegarde les intérêts professionnels communs et représente la profession auprès des pouvoirs publics cantonaux et communaux pour toutes les questions relatives aux problèmes économiques et sociaux, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la circulation routière, à l'hygiène et à la prévention des accidents et maladies professionnels;*

- c) *donne une interprétation exacte de la convention, des avenants, accords et règlements, en cas de divergences de vues;*
- d) *représente la Communauté professionnelle formée par les parties contractantes auprès des tiers;*
- e) *prend toutes les mesures pour l'organisation de l'apprentissage et informe régulièrement les apprentis sur la Communauté professionnelle à laquelle ils appartiennent, ainsi que sur les possibilités de formation et de perfectionnement professionnels;*
- f) *agit comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs;*
- g) *prononce les sanctions et amendes prévues dans la présente convention lorsque le bureau n'est pas habilité à le faire;*
- h) *informe régulièrement les employeurs et les travailleurs sur les modifications apportées à la convention collective, ainsi que sur les questions importantes touchant à la profession, notamment celles ayant ou pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou les conditions de travail;*
- i) *favorise le développement des connaissances techniques et professionnelles des employeurs et des travailleurs; à cet effet, elle est compétente pour la mise sur pied de cours de perfectionnement professionnel et de recyclage.*

*Pour l'accomplissement de certaines tâches susmentionnées, la CPP peut désigner des commissions spéciales constituées paritairement.*

#### **Article 8 - BUREAU DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

*Le bureau de la Commission professionnelle paritaire est composé:*

- a) *du président de la CPP;*
- b) *du vice-président de la CPP;*
- c) *du secrétaire de la CPP;*
- d) *du ou des secrétaires syndicaux intéressés, selon les besoins.*

#### **Article 9**

#### **COMPÉTENCES DU BUREAU DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

1. Le bureau de la Commission professionnelle paritaire :

- a) *prépare et convoque les séances de la CPP;*
- b) *agit comme organe de conciliation en cas de conflits individuels;*
- c) *exécute tout mandat que lui confie la CPP;*
- d) *veille à la bonne application des dispositions conventionnelles concernant notamment la durée du travail et les heures supplémentaires;*
- e) *effectue ou fait effectuer les contrôles et rapports relatifs à la lutte contre le travail interdit;*

- f) gère le Service paritaire de placement professionnel.
2. Le bureau rend compte de son activité à la CPP.

#### **Article 10 - SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

La Commission professionnelle paritaire désigne un secrétaire qui :

- a) tient les procès-verbaux de la CPP, dont un exemplaire est adressé à chacun des membres;
- b) rédige la correspondance et les convocations;
- c) tient les comptes de la CPP.

#### **Article 11 - CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE**

1. Sous le nom de Fonds professionnel, il existe un fonds alimenté par une contribution de chaque travailleur, institué par les parties contractantes, selon les modalités d'un règlement ad hoc, faisant partie intégrante de la présente convention.
2. L'employeur est tenu de verser la cotisation globale à la Centrale d'encaissements de la Commission professionnelle paritaire.
3. Le Fonds professionnel est destiné :
  - a) à promouvoir la relève, l'instruction, la formation et le perfectionnement professionnels;
  - b) à couvrir les frais d'élaboration et d'exécution de la convention collective de travail et des accords annexes;
  - c) à couvrir tout ou partie des frais résultant d'actions paritaires, de caractère professionnel ou social, organisées dans l'intérêt général de tous les employeurs et travailleurs de la branche, en particulier les mesures de lutte contre le travail interdit et le Service paritaire de placement professionnel.
  - d) à permettre, en cas de nécessité, d'apporter aide à des travailleurs d'une entreprise soumise au champ d'application.

#### **Article 12 - PROCÉDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE**

1. Les parties contractantes cherchent ensemble, et selon les règles de la bonne foi, à aplanir tous les conflits et différends éventuels.
2. Les conflits entre un employeur et un travailleur, relatifs à l'exécution de la présente convention ou aux conditions de travail en général, sont soumis au bureau de la CPP qui tente la conciliation, si le différend ne peut au préalable être liquidé directement entre les intéressés. Si la conciliation se révèle impossible, le bureau de la CPP peut faire une proposition de règlement et impartir un délai de 5 jours aux intéressés pour l'accepter ou la refuser.

3. En cas de non-conciliation ou de refus de la proposition de règlement, le bureau en donne acte par écrit aux parties.
4. *Les conflits collectifs qui portent sur le champ d'application de la convention, sur les modifications générales et partielles de salaires, y compris la compensation du renchérissement, sur les conséquences économiques et morales pour le travailleur des transformations de structures (fermeture, fusion ou déplacement de l'entreprise) et sur toute autre question relevant de l'application et de l'interprétation de la convention et de toute autre disposition de portée générale ayant fait l'objet d'un accord entre l'UVG et les syndicats, qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la Commission professionnelle paritaire, seront obligatoirement soumis à l'Office cantonal de conciliation.*
5. *En cas d'échec de la conciliation, les conflits sont soumis pour arbitrage à l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage.*

### **Article 13 - INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS**

1. *L'information et la consultation des travailleurs ont lieu conformément à la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs (loi sur la participation).*
2. *Les délégations du personnel peuvent être instituées dans les entreprises dont l'effectif en personnel le justifie.*
3. *Les délégations sont élues chaque année, dans le cours du premier trimestre, au bulletin secret.*
4. *Les entreprises où le nombre de travailleurs et l'organisation des ateliers le justifient établissent un règlement détaillé de la Commission d'entreprise.*
5. La délégation du personnel a en particulier les tâches suivantes :
  - a) veiller à la bonne application de la convention collective de travail dans l'entreprise;
  - b) veiller au maintien de l'hygiène et aux mesures de prévention des accidents et des maladies professionnels;
  - c) discuter avec l'employeur les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne:
    - la fixation de l'horaire de travail et des pauses
    - le travail compensatoire
    - les périodes de vacances et congés
    - les mesures de réduction de la durée du travail en cas de manque de travail;
  - d) discuter avec l'employeur des problèmes relatifs à l'installation des ateliers et à l'aménagement des places de travail ainsi que des vestiaires, installations sanitaires, etc.

6. L'employeur tient la délégation du personnel au courant des circonstances économiques générales ou particulières qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions ou l'organisation du travail, ou qui peuvent provoquer du chômage ou des licenciements.

#### **Article 14 - AMENDES CONVENTIONNELLES**

1. L'employeur ou le travailleur qui enfreint les dispositions de la présente convention est passible d'une amende de Fr. 1000.- au plus, sans préjudice des droits civils de la partie lésée. En cas de récidive, le montant ci-dessus est doublé.
2. Le bureau de la Commission professionnelle paritaire prononce l'amende après avoir entendu le ou les contrevenants.
3. Le bureau de la Commission professionnelle paritaire est responsable de l'encaissement des amendes infligées.

### **CHAPITRE III**

#### **Relations d'emploi**

##### **Article 15 - CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL**

1. Pour la bonne règle, l'employeur confirme chaque engagement par lettre indiquant le genre d'emploi (mécanicien, réparateur, etc.), la date d'entrée en service, le mode de rémunération, le salaire initial. *Il précisera que le contrat individuel est régi par la présente convention et le règlement d'entreprise.*
2. *Le travailleur doit à son tour confirmer son engagement par la signature de la lettre d'engagement.*

##### **Article 16 - ENTRÉE EN SERVICE ET TEMPS D'ESSAI - DÉLAI DE CONGÉ**

1. Les trois premiers mois qui suivent le jour de l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai.
2. a) pendant les deux premières semaines du temps d'essai, le contrat peut être résilié de part et d'autre pour la fin d'une journée de travail;  
b) dès la troisième semaine, jusqu'à la fin du deuxième mois d'emploi, le contrat peut être résilié de part et d'autre une semaine à l'avance;  
c) dès le troisième mois d'emploi, dans un délai de deux semaines, pour la fin d'une journée de travail.
3. *Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.*

4. Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre:
  - a) pendant la première année de service, moyennant un congé donné un mois d'avance pour la fin d'un mois;
  - b) de la 2<sup>ème</sup> année de service à la 10<sup>ème</sup> année de service incluse, deux mois d'avance pour la fin d'un mois.
  - c) dès le début de la 11<sup>ème</sup> année de service, et dès 50 ans révolus, trois mois d'avance pour la fin d'un mois.
5. Le congé doit être donné par écrit, par lettre signature, ou remis de main à main contre quittance avec la mention unique : « reçu le .././.. sans connaissance du contenu » et en présence d'un témoin. Il doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail du mois.
6. Le délai de congé peut être modifié par écrit d'entente entre les parties, *pour autant que les délais qu'elles se fixent soient les mêmes pour chacune d'entre elles; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois pas être fixés pour la première année de service.*
7. *L'employeur accorde en principe le solde des vacances durant le délai de congé; si les exigences de l'entreprise s'y opposent, il peut compenser le droit aux vacances par une indemnité en espèces.*  
*L'employeur doit toutefois veiller à ce que le travailleur ait le temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi.*
8. *La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie en fait la demande oralement ou par écrit.*
9. L'employeur qui a manifesté son intention de résilier le contrat de travail pour des motifs d'ordre économique, ou qu'il l'a résilié pour les mêmes motifs, *au sens des dispositions figurant à l'article 23, alinéa 5, doit libérer, dans un délai de 7 jours, le travailleur trouvant un nouvel emploi durant le délai de congé, pour autant que ce dernier en fasse la demande.*

#### **Article 17 - RESTRICTION DU DROIT DE DONNER LE CONGÉ**

1. *Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:*
  - a) *pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent ou 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 imputable à la faute du travailleur, et cela 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 qui suivent l'accouchement;*
  - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.*
- 2. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même, se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 17, alinéa 1, lettre a), et s'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement. Dans ce cas, l'article 17, alinéas 3 et 4, est applicable par analogie.*
  - 3. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.*
  - 4. 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.*

#### **Article 18 - INOBSERVATION DU DÉLAI DE CONGÉ**

##### **a) par l'employeur**

*Lorsque l'employeur résilie le contrat avec effet immédiat sans juste motif, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée; il a en outre droit au remboursement des avantages résultant des rapports de travail.*

*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.*

##### **b) par le travailleur**

- 1. 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.*
- 2. La Commission professionnelle paritaire peut réduire l'indemnité par conciliation, ou le juge par décision, si l'employeur ne subit aucun dommage, ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.*
- 3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les trente jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.*

## **Article 19 - CONGÉ ABUSIF**

### **a) Principe**

1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- 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 ou dans la protection civile ou le service civil, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2. Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- 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.

### **b) Sanction**

1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

### **c) Procédure**

1. La partie qui entend demander l'indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

2. *Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter dès la fin du contrat, sous peine de péremption.*

#### **Article 20 - RÉSILIATION IMMÉDIATE POUR DE JUSTES MOTIFS**

1. *L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs.*
2. *A la demande de la partie qui a reçu le congé immédiatement, la partie qui a résilié est tenue de motiver sa décision par écrit.*
3. *Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.*
4. *Celui qui résilie immédiatement en invoquant de justes motifs est tenu d'en informer sans tarder (dans les 48 heures au plus tard) le bureau de la Commission professionnelle paritaire.*
5. *Si les justes motifs ne sont pas reconnus par le juge, l'employeur peut devoir une indemnité allant jusqu'à un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Restent réservées les dispositions de l'art. 18, lettre b), en cas d'abandon injustifié de l'emploi.*

#### **Article 21 - RÉSILIATION EN CAS DE DÉCÈS**

1. *Lorsqu'un travailleur décède, l'employeur doit payer une indemnité correspondant au dernier salaire à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs, ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien,*
2. *En cas de décès de l'employeur le contrat passe aux héritiers. Ceux-ci reprennent les rapports de travail avec tous les droits et obligations qui en découlent. Si le travailleur s'y oppose, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé prévu par la présente convention.*
3. *Lorsqu'une entreprise cesse son activité à la suite du décès de l'employeur, les travailleurs seront payés jusqu'au jour où leur contrat de travail aurait normalement pris fin s'il avait été dénoncé le jour où la décision de fermeture de l'entreprise aurait été prise par les successeurs de l'employeur.*

#### **Article 22 - TRANSFERT D'ENTREPRISE**

1. *Si l'employeur transfère son entreprise à un tiers qui s'engage à reprendre les rapports de travail, ceux-ci passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations*

qui en découlent, au jour du transfert de l'entreprise. Le travailleur peut cependant s'y opposer par écrit.

2. En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé conventionnel; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat.

### **Article 23 - MESURES DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE**

1. Le travailleur est assuré en cas de chômage conformément aux dispositions légales en la matière.

#### **2. Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**

L'assurance-chômage (AC) peut verser des indemnités en cas de réduction temporaire (journalière ou hebdomadaire) de l'horaire normal de travail, ainsi que lors de suspension totale, mais temporaire, du travail par suite de manque de travail.

3. La perte de travail n'est indemnisée par l'assurance-chômage que si, au cours de chaque période de décompte (un mois), elle atteint au moins 10% des heures de travail normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise, sous réserve du premier et du dernier mois de chômage partiel, où elle est calculée sur la partie du mois où l'horaire de travail est réduit. Est réputée journée entière de travail le cinquième des heures de travail que l'assuré effectue au cours d'une semaine selon l'horaire normal de travail. Le premier demi-jour chômé au cours d'une période de quatre semaines est considéré comme délai d'attente et n'est pas indemnisé. Il reste à la charge de l'employeur.
4. Pour que le travailleur ait droit à l'indemnité en cas de manque de travail, il faut que la réduction, ainsi que la suspension du travail aient été ordonnées par l'employeur ou son représentant. Le travailleur qui subit une perte de travail portant sur des journées ou des demi-journées est tenu d'accepter tout travail que l'autorité cantonale peut lui assigner, avec le consentement de son employeur. Celui-ci peut refuser son accord si cette occupation provisoire risque d'empêcher le travailleur de s'acquitter de ses obligations contractuelles.

#### **5. Procédure à suivre avant l'introduction de mesures de réduction de l'horaire de travail**

En cas de manque de travail, l'employeur évite de faire effectuer des heures supplémentaires. Selon les circonstances, il doit de préférence réduire la durée du travail au lieu de procéder à des licenciements. S'il n'est pas possible de réduire la durée de travail de façon linéaire, la mise au chômage se fera autant que possible par rotation. Les démarches auprès de la caisse de chômage et de l'autorité cantonale sont entreprises par l'employeur.

Le choix de la caisse de chômage se fait d'entente entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise.

*Lorsque, malgré les mesures ci-dessus, l'employeur se voit dans l'obligation de prendre des mesures de restructuration et de diminuer notablement l'effectif du personnel, il en avisera sans délai et par écrit le bureau de la CPP, en principe avant toute décision de licenciement.*

*Le bureau de la CPP communique à l'Office cantonal du travail, section de l'assurance-chômage, son préavis sur la demande d'indemnisation.*

## **6. Service paritaire de placement professionnel**

*Les parties contractantes mettent à disposition, à titre gratuit, un service paritaire de placement professionnel en faveur des demandeurs d'emplois et employeurs de la branche professionnelle. Les modalités font l'objet d'un règlement ad hoc, partie intégrante de la présente convention. Le Service de placement est financé par le Fonds professionnel.*

## **Article 24 - DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL**

1. La durée normale du travail est de :
  - a) 41 heures par semaine pour tous les travailleurs, réceptionnistes des ateliers de réparation et d'entretien de véhicules exceptés;
  - b) 45 heures par semaine pour les réceptionnistes des ateliers de réparation et d'entretien de véhicules (temps de présence compris).
2. L'horaire de travail du personnel d'atelier est réparti de telle sorte que celui-ci dispose soit du samedi et du dimanche complets, soit du samedi après-midi, du dimanche et d'une demi-journée hebdomadaire à fixer entre les parties.

Après entente entre l'employeur et les travailleurs, l'horaire ordinaire peut être réparti sur cinq jours et demi, notamment dans les entreprises occupées à la réparation de véhicules utilitaires ou situées dans les régions rurales. Le bureau de la Commission paritaire sera avisé de ces dérogations.

3. Pour le personnel des stations-service occupé dans une entreprise assurant une permanence de distribution de carburants et/ou de dépannage le dimanche et les jours fériés, l'horaire de travail est établi de telle manière que les travailleurs disposent d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, suivant le repos quotidien. Ce repos coïncidera, deux fois sur quatre, avec un dimanche.
4. Le service de piquet nécessaire les samedis, dimanches et les jours fériés doit être organisé quatorze jours à l'avance et d'entente avec les travailleurs.

## **Article 25 - HORAIRE DE TRAVAIL**

1. A l'exception des services de permanence, l'horaire est fixé librement par chaque entreprise, entre 6 h 30 et 20 h 00. Il est affiché dans tous les ateliers et remis à chaque nouvel engagé.
2. Le travailleur doit observer strictement l'horaire de travail; les arrivées tardives et les départs anticipés, sans l'autorisation de l'employeur, ne sont pas admis. Sous réserve d'autres mesures (réparation du préjudice, résiliation du contrat), le temps non travaillé sans justification n'est pas payé et donne lieu à travail compensatoire dans les 7 jours.

*Exceptionnellement, les courtes absences imposées par des motifs personnels urgents seront compensées dans la mesure où l'employeur n'autorise pas leur mise en compte sur le temps normal de travail.*

3. La veille des jours fériés, le travail se termine une heure avant la fin de l'horaire normal de l'entreprise.

#### **Article 26 - DÉROGATIONS À LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL : SYSTÈMES PARTICULIERS, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, TRAVAIL DE NUIT ET DU DIMANCHE**

1. Pour tenir compte des variations saisonnières de l'entreprise, des horaires en fluctuation peuvent être introduits de 41 heures par semaine en moyenne depuis le 01.01.2002. Les conditions-cadres suivantes doivent être alors respectées:
  - 1.1 L'horaire fluctuant ne peut se situer qu'entre 06 h 30 et 20 h 00 du lundi au vendredi.
  - 1.2 La durée hebdomadaire du travail ne dépassera pas 45 heures (46 heures pour les réceptionnistes des ateliers de réparation et d'entretien de véhicules) et – sous réserve des jours compensés - ne sera pas inférieure à 38 heures. Les heures non travaillées, en dessous du minimum de 38 heures, ne donnent pas lieu à travail compensatoire; les heures dépassant le maximum de 45 heures sont considérées comme des heures supplémentaires.
  - 1.3 Dans la mesure du possible les travailleurs seront associés en temps utile à toute décision y relative.
  - 1.4 L'employeur doit établir un contrôle de la durée hebdomadaire du travail et veiller à ce qu'un décompte soit opéré régulièrement, la période de décompte maximale étant d'une année civile. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 20 heures en plus ou en moins. Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent être compensées, et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires à rémunérer.
  - 1.5 Le salaire mensuel convenu n'est pas affecté par les dispositions ci-dessus, il est versé sur une base hebdomadaire de 41 heures en moyenne.

2. *Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de l'exiger (CO, art. 321 c).*

3. Les heures supplémentaires ordonnées seront payées dès la première heure avec un supplément égal à 25 % du salaire horaire (50 % en cas de travail supplémentaire de nuit).

D'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'égale durée, le supplément étant payé.

4. Les heures supplémentaires ainsi que le travail de nuit et du dimanche ne sont admis qu'en cas de besoin urgent.

5. *Le service de piquet effectué dans l'entreprise compte comme durée du travail ; celui effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée. Le trajet pour se rendre au lieu de travail et revenir compte comme temps de travail.*

5.1 Les travailleurs qui assurent le travail de piquet reçoivent une indemnité. Le montant de celle-ci doit être défini en commun accord entre l'employé et l'employeur.

5.2 Le salaire horaire doit respecter les termes de l'alinéa 3 du présent article.

5.3 Dans la mesure du possible, les travailleuses et les travailleurs sont entendus lors de la planification et des modifications du service de piquet. Cette consultation a lieu pendant les heures de travail.

#### **Article 27 - PAUSES**

1. *Le travail est interrompu par des pauses d'au moins:*

- *1/4 d'heure si la journée de travail dure sans interruption plus de cinq heures et demie;*
- *1/2 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.*

2. *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.*

#### **Article 28 - PONTS**

1. Dans les entreprises où il est convenu de fermer les ateliers le 1er mai, ou entre deux jours fériés, ou entre un jour férié et un dimanche, notamment à l'Ascension ou en fin d'année, la durée du travail peut être prolongée à titre compensatoire. Cette compensation peut s'étendre sur toute l'année. Toutefois, au-delà de l'horaire hebdomadaire légal, le travail compensatoire s'accomplira les cinq premiers jours de la semaine ou le samedi matin pendant les quatorze semaines qui précèdent le pont.

2. La Commission professionnelle paritaire agissant dans le cadre légal peut autoriser des dérogations aux règles ci-dessus.

#### **Articles 29 - ABSENCES JUSTIFIÉES**

1. Le travailleur a droit aux jours de congé suivants, sans diminution de salaire:
- a) deux jours à l'occasion de son mariage;
  - b) deux jours en cas de naissance d'un enfant;
  - c) trois jours en cas de décès de l'épouse, d'un fils ou d'une fille, de son père ou de sa mère;
  - d) deux jours en cas de décès d'un frère, d'une soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère;
  - e) de un à trois jours lors du recrutement militaire;
  - f) 1/2 jour lors de l'inspection d'armes et d'équipement;
  - g) un jour par an en cas de déménagement de son propre ménage, lorsque la date du déménagement est imposée soit par le bail, soit par une entreprise de déménagements.
  - h) l'employeur doit organiser la formation continue au sein de son entreprise ; les frais inhérents sont assurés par l'employeur, cependant il se réserve le droit d'associer à cette formation une convention lui permettant de récupérer tout ou partie des frais si l'employé quitte l'entreprise de son plein gré dans un délai convenu entre les parties.
2. *En cas de litige quant à l'application du présent article, le bureau de la Commission professionnelle paritaire statue en première instance.*

### **Article 30 - JOURS FERIÉS ET DE CONGÉ PAYÉS**

La durée hebdomadaire du travail est réduite sans perte de salaire de la durée normale d'une journée de travail pour chacun des jours fériés et de congé payés suivants, lorsque ces jours tombent sur un jour qui coïncide avec un jour de travail:

- 1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, 1er août, Lundi du Jeûne fédéral et Noël.
- 2 janvier et Lundi de Pentecôte.

En outre, l'employeur fixe chaque début d'année, et dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise, un jour de congé payé supplémentaire.

### **Article 31 - VACANCES**

1. Le travailleur a droit annuellement à des vacances payées selon les normes suivantes:
- dès l'engagement et jusqu'à la 10<sup>e</sup> année de service dans l'entreprise                      4 semaines                      (= 20 jours)
  - dès la 11<sup>e</sup> année de service dans l'entreprise                      4 semaines et 3 jours (= 23 jours)
  - dès la 21<sup>e</sup> année de service dans l'entreprise                      5 semaines                      (= 25 jours)
  - pour les travailleurs ayant atteint l'âge de

50 ans au cours de la période de référence	5 semaines	(= 25 jours)
- pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 60 ans au cours de la période de référence	5 semaines et 3 jours	(= 28 jours)
- pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 60 ans au cours de la période de référence, et dès leur 21 <sup>e</sup> année de service dans l'entreprise	6 semaines	(= 30 jours)

Si le droit aux vacances est modifié durant l'année, le calcul se fait en proportion de chaque période.

2. Le droit aux vacances existe dès le début des rapports de travail.

### **3. Réduction en cas d'absence sans faute du travailleur pour des raisons inhérentes à sa personne**

En cas d'absence sans faute du travailleur (maladie, accident, service militaire, grossesse, etc.), le droit aux vacances est réduit de 1/12e par mois complet d'absence dans la mesure suivante:

- 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> année de service: dès et y compris le 2<sup>e</sup> mois complet d'absence (dès le 3<sup>e</sup> mois en cas de grossesse),
- 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> année de service: dès et y compris le 3<sup>e</sup> mois complet d'absence,
- dès la 5<sup>e</sup> année de service: dès et y compris le 4<sup>e</sup> mois complet d'absence.

### **4. Réduction du droit aux vacances en cas d'absence fautive du travailleur**

Toute absence fautive du travailleur, même si elle n'atteint pas un mois, permet une réduction proportionnelle du droit aux vacances.

5. Le travailleur qui, ayant eu ses vacances, quitte l'entreprise avant l'expiration du temps pour lequel elles auraient été accordées, doit restituer ce qu'il a touché en trop. La restitution s'effectue d'entente entre les intéressés, soit sous forme de journées de travail supplémentaires, soit sous forme de retenues sur le salaire, à raison de 1/12e du droit aux vacances par mois de travail manquant.
6. La date des vacances annuelles est fixée d'entente entre l'employeur et le travailleur, en principe pendant une période calme. Selon les nécessités de l'entreprise, le travailleur s'efforcera de scinder ses vacances en deux périodes, dont l'une comprendra au moins trois semaines consécutives. Pour les travailleurs ayant des enfants de moins de 16 ans, la date des vacances sera, cas de force majeure excepté, fixée pendant la période des vacances scolaires.
7. Les employeurs et les travailleurs fixent la date des vacances avant le 31 mars de l'année en cours.
8. Les jours fériés et de congé payés tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances et doivent être compensés.

9. Le travailleur qui est empêché de bénéficier de ses vacances à cause d'une maladie ou d'un accident qui aurait justifié une interruption de travail, attestée par un certificat médical, a droit au remplacement des jours de vacances ainsi perdus.

*La compensation n'est due que si l'assurance-maladie ou l'assurance-accidents verse des indemnités journalières pour trois jours au moins.*

### **Article 32 - SALAIRES MINIMUMS**

1. Les salaires individuels sont convenus entre l'employeur et le travailleur.
2. Sous réserve des dispositions de l'article 33 ci-après, les salaires à l'engagement ne peuvent être inférieurs aux montants suivants:

<b>Groupe I</b>	par mois	par année (13 sal. mensuels)
Mécanicien d'automobiles ou électricien/électronicien en véhicules titulaire d'un certificat fédéral de capacité (4 ans d'apprentissage)	fr. 4'000.-	fr. 52'000.-
A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise	fr. 4'200.-	fr. 54'600.-
<b>Groupe II</b>		
Réparateur d'automobiles titulaire d'un certificat fédéral de capacité (3 ans d'apprentissage)	fr. 3'650.-	fr. 47'450.-
A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise	fr. 3'850.-	fr. 50'050.-
<b>Groupe III</b>		
Gestionnaire de vente titulaire d'un certificat fédéral de capacité (3 ans d'apprentissage)	fr. 3'700.-	fr. 48'100.-
A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise	fr. 3'900.-	fr. 50'700.-
<b>Groupe IV</b>		
Vendeur de pièces de rechange et d'accessoires d'autos titulaire d'un certificat fédéral de capacité (2 ans d'apprentissage)	fr. 3'600.-	fr. 46'800.-

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise	fr. 3'800.-	fr. 49'400.-
---	-------------	--------------

#### **Groupe V**

Ouvrier de garage, pompiste et réceptionniste	fr. 3'500.-	fr. 45'500.-
---	-------------	--------------

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise	fr. 3'700.-	fr. 48'100.-
---	-------------	--------------

3. Les conditions de rémunération acquises, plus favorables aux travailleurs que celles fixées par l'art. 32, chiffre 2, restent réservées.

#### **Articles 33 - DÉROGATIONS AUX SALAIRES MINIMUMS**

Le travailleur au bénéfice d'une rente AI, d'une rente de la SUVA, en phase de réinsertion professionnelle ou dont les capacités ou le rendement sont notoirement insuffisants peut être payé à un salaire inférieur aux minimums prévus à l'art. 32. La Commission professionnelle paritaire en sera avisée; elle reste par ailleurs compétente pour trancher les cas qui font l'objet d'un litige.

Les travailleurs âgés de 19 ans peuvent être payés à un salaire inférieur de 10 % et ceux âgés de 18 ans à un salaire inférieur de 20 %. *Cas réservé des travailleurs âgés de moins de 18 ans.*

#### **Article 34 - ADAPTATION DES SALAIRES**

*A la demande de l'une d'elles, les parties contractantes conviennent de se rencontrer en automne pour négocier une éventuelle adaptation des salaires.*

#### **Article 35 - 13<sup>e</sup> SALAIRE**

1. L'employeur verse au travailleur un 13<sup>e</sup> salaire mensuel, en principe au mois de décembre.
2. Les gratifications et les primes de fin d'année peuvent être déduites jusqu'à concurrence de la part du 13<sup>e</sup> salaire.
3. Si le travailleur entre dans l'entreprise en cours d'année ou quitte régulièrement son employeur avant la fin de l'année, sa part du 13<sup>e</sup> salaire est calculée proportionnellement au temps d'emploi.
4. Lorsqu'un travailleur décède, la part du 13<sup>e</sup> salaire est due jusqu'à et y compris le mois au cours duquel le décès a eu lieu.

5. La part du 13e salaire n'est pas due au travailleur en cas de renvoi pour de justes motifs.

### **Article 36 - PAIEMENT DU SALAIRE**

1. Le paiement du salaire a lieu chaque mois, au plus tard le dernier jour de travail.
2. Le travailleur reçoit un relevé de compte détaillé, quel que soit le mode de paiement de son salaire.
3. Le travailleur doit vérifier immédiatement la concordance entre le montant indiqué par le relevé et la somme reçue. Toute contestation relative au compte de salaire doit être formulée dans les délais les plus brefs.

### **Article 37 - OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DE L'EMPLOYEUR**

L'employeur et ses représentants sont tenus:

- a) de traiter correctement le travailleur;
- b) de le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter;
- c) d'attribuer les travaux en considérant l'instruction et les connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que les aptitudes et qualités du travailleur;
- d) de renseigner le travailleur sur les modifications générales qui sont apportées aux conditions de travail, ainsi que sur les modalités d'application des dispositions conventionnelles, notamment de transmettre les directives établies par la Commission professionnelle paritaire à l'intention des travailleurs.

### **Article 38 - OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DU TRAVAILLEUR**

1. Le travailleur est tenu:

- a) d'exécuter les travaux qui lui sont confiés conformément aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, suivant les règles du métier;
- b) d'observer les instructions de son chef;
- c) *de corriger ou de faire corriger, à ses frais, les travaux mal exécutés ou dont l'exécution n'est pas conforme aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, pour autant qu'il y ait négligence de sa part;*
- d) de prendre soin et de maintenir en bon état l'outillage et le matériel qui lui sont confiés;
- e) de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire tort à l'entreprise;
- f) d'établir avec soin et conformément aux instructions les rapports exigés au sujet de l'exécution des travaux qui lui sont confiés;
- g) de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des apprentis qui lui sont confiés;

- h) d'avertir sans retard son employeur s'il est empêché de se présenter au travail et de s'annoncer à son retour;
  - i) de garder le secret en ce qui concerne les affaires de l'entreprise, même après l'avoir quittée,
  - j) *d'être particulièrement attentif aux règles de la circulation routière.*
  - k) d'annoncer immédiatement tout retrait de permis de conduire à son employeur.
2. *Domages: s'il y a négligence, le travailleur peut être rendu responsable des dommages qu'il cause, pendant l'accomplissement de son travail, au matériel et aux véhicules appartenant à l'entreprise ou à la clientèle. L'employeur peut le faire participer, pour moitié, aux frais de réparation ou de remplacement, au prix de revient. La part du ou des travailleurs responsables ne peut excéder fr. 300.- par cas, sauf décision contraire du bureau de la Commission professionnelle paritaire.*
3. *Il est recommandé à l'employeur qui exige la réparation d'un dommage de faire exécuter des heures supplémentaires sans salaire plutôt que d'en retenir le montant sur la paie.*

### **Article 39 - HYGIÈNE ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS**

1. L'employeur, ou son représentant, prend toutes les précautions visant à préserver la vie et la santé des travailleurs. Il applique les mesures de prévention édictées par la SUVA.
2. L'employeur, ou son représentant, instruit sans délai les nouveaux engagés sur les risques d'accidents et les précautions à prendre, notamment par les fumeurs.
3. Les travailleurs *et la Commission d'entreprise* doivent aider l'employeur dans l'application des mesures susmentionnées; ils utilisent notamment les moyens de sécurité et de prévention mis à leur disposition. Ils sont responsables du maintien en bon état des locaux mis à leur disposition (vestiaires, douches, réfectoire, etc.). Ils signalent immédiatement à l'employeur les installations défectueuses ou dangereuses.
4. Tout accident doit être annoncé immédiatement au chef d'entreprise ou à son représentant.
5. La victime doit être immédiatement secourue.
6. Une boîte de matériel de premiers secours doit se trouver dans chaque entreprise.
7. Lorsque, malgré les requêtes répétées, l'employeur ne prend pas les précautions visant à préserver la vie et la santé des travailleurs ou qu'il ne met pas des locaux adéquats à leur disposition, les travailleurs peuvent recourir auprès du bureau de la CPP.

#### **Article 40 - TRAVAIL INTERDIT**

1. Le travailleur doit effectuer tout son temps de travail pour l'entreprise qui l'emploie ; toute autre activité rémunérée doit faire l'objet d'un accord écrit de la part de son employeur (CO, art. 321 a).
2. Le travailleur, occupé à plein temps, n'est pas autorisé à prendre un travail accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir vis-à-vis de son employeur.
3. *L'employeur s'abstiendra d'utiliser, même à titre occasionnel, les services (à temps partiel) de personnes qui bénéficient d'un emploi régulier dans le métier ou dans des professions connexes. Il est interdit notamment d'utiliser, pendant leurs vacances, les services de travailleurs du métier au bénéfice d'un emploi régulier.*
4. Les contrôles sont confiés à un mandataire désigné par la Commission professionnelle paritaire, qui établit ensuite un rapport à l'intention du bureau de ladite Commission.
5. L'article 14 "Amendes conventionnelles" est applicable en cas de sanctions. *Lorsqu'il y a récidive, et après un avertissement individuel écrit, le non-respect des alinéas 1 et 2 du présent article constitue un cas de justes motifs de résiliation avec effet immédiat, selon l'article 337 CO.*
6. S'il subit un préjudice financier, l'employeur peut en outre en demander réparation au salarié.
7. *Les parties s'engagent à lutter énergiquement contre le travail interdit et à signaler au bureau de la Commission professionnelle paritaire les infractions aux présentes règles.*

### **CHAPITRE IV**

#### **Prestations sociales**

#### **Article 41 - ASSURANCE-MALADIE**

##### **1. Obligation du travailleur en cas de maladie**

Si le travailleur tombe malade, il doit en aviser sans retard l'employeur et lui fournir un certificat médical si la maladie dure plus de trois jours. Ce document doit être remis au plus tard dans les cinq jours après le début de la maladie. Moyennant avis préalable écrit et en cas de doute ou d'abus éventuel, l'employeur peut demander un certificat pour toute absence.

## **2. Assurance pour frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation**

- a) *Tous les travailleurs soumis à la présente convention sont tenus de s'assurer pour les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation en cas de maladie. La prime est à la charge du travailleur.*
- b) *En fonction des dispositions légales, les travailleurs sont tenus de fournir chaque année une attestation d'assurance à leur employeur.*

## **3. Assurance perte de gain**

- a) Tant que durent les rapports de travail, l'employeur assure les travailleurs liés à la présente convention contre le risque perte de gain.
- b) L'indemnité journalière en cas d'incapacité de travail correspond au 80 % du salaire AVS pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs, le délai d'attente étant de 2 jours non indemnisés aux travailleurs.

Pour les travailleurs ayant atteint l'âge de la rente AVS, seules les prestations garanties par l'assurance sont dues.

- c) La prime de l'assurance de base se répartit à raison de 2/3 pour l'employeur et de 1/3 pour le travailleur (à retenir sur la paie). La participation de l'employeur le libère de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie, selon l'article 324 a) du CO.
- d) *En application de la présente convention, le Service paritaire d'assurance-maladie des garages et entreprises similaires de mécanique automobile du canton du Vaud (SPAM-GESMA), association constituée par les parties à la présente convention, est chargé de l'exécution des dispositions ci-dessus.*

*Les entreprises qui, avant le 31 décembre 1948, avaient conclu une assurance pour couvrir le risque de perte de gain en cas de maladie en faveur de leur personnel sont dispensés de faire partie du SPAM-GESMA, à condition que les prestations garanties soient au moins équivalentes à celles du Service paritaire.*

## **e) Obligation de prendre connaissance, réserves**

L'employeur veillera à ce que le travailleur prenne connaissance des conditions de l'assurance (réserves, risques exclus ou spéciaux, durée des prestations en cas de fin de contrat de travail, etc.); *il incombe toutefois au travailleur de demander à temps la couverture des risques spéciaux et de demander la prime correspondante. En cas de négligence ou de faute du travailleur entraînant des restrictions ou la suppression des prestations, l'employeur qui a normalement assuré le travailleur reste libéré de toute autre prestation.*

## **4. Assurance complémentaire**

*Chaque travailleur soumis à la présente convention peut être mis au bénéfice d'une assurance complémentaires couvrant la différence entre les indemnités pour perte de*

gain définies au chiffre 3, lettre b) et le 90 % ou le 100 % du salaire perdu dès le 1<sup>er</sup> jour. La prime se répartit à raison de moitié pour l'employeur et moitié pour le travailleur.

#### **Article 42 - ASSURANCE-ACCIDENTS**

1. Le travailleur est assuré contre les risques d'accidents professionnels, non professionnels et de maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), le délai d'attente étant de 2 jours indemnisés par l'employeur (CO, art.324 b, al. 3).
2. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de l'employeur; en revanche, il met à la charge du travailleur, en les retenant sur le salaire, l'entier des primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels.
3. Il incombe au travailleur de demander à temps la couverture des risques non couverts par la LAA, en particulier de s'assurer contre les accidents non professionnels si la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 12 heures et de payer la prime correspondante.
4. Si la SUVA réduit ou refuse ses prestations et en cas d'incapacité partielle de travail, l'indemnité journalière de l'assurance complémentaire est réduite dans la même proportion que les prestations de la SUVA. Les conditions générales de l'assurance font foi.
5. En application de la présente convention, les associations signataires ont conclu un contrat avec une société d'assurances, auquel peuvent adhérer toutes les entreprises soumises à la présente convention. Ce contrat collectif est géré par le Service paritaire d'assurance-maladie des garages et entreprises similaires de mécanique automobile (SPAM-GESMA).

#### **6. Assurance complémentaire**

Chaque travailleur soumis à la présente convention peut être mis au bénéfice d'une assurance complémentaire couvrant la différence entre les indemnités pour perte de gain de la SUVA et le 90 % ou le 100% du salaire perdu dès le 1<sup>er</sup> jour, pendant 720 jours compris dans une période de 900 jours consécutifs. Pour les travailleurs ayant atteint l'âge de la rente AVS, seules les prestations garanties par l'assurance sont dues.

7. Les primes de l'assurance complémentaires se répartissent à raison de moitié pour l'employeur et moitié pour le travailleur.

#### **Article 43 - PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE - CAISSE DE RETRAITE**

1. Les employeurs sont tenus d'assurer auprès du Fonds d'assurance-retraite des garages vaudois tout le personnel dont le salaire annuel déterminant AVS est supérieur au montant de coordination fixé par la loi fédérale sur la prévoyance profes-

sionnelle vieillesse, invalidité et survivants (LPP). L'assurance débute le 1er janvier suivant le 17e anniversaire ou à la naissance des rapports de travail.

2. La cotisation est de 11% du salaire déterminant pour l'AVS. Elle est à la charge de l'employeur pour la moitié (5,5%). L'assuré supporte l'autre moitié (5,5%), qui lui est retenue sur le salaire. Les prestations correspondant à ces cotisations sont définies par le règlement du Fonds, qui fait partie intégrante de la présente convention.

L'assuré auprès du Fonds d'assurance-retraite des garages vaudois peut demander à bénéficier d'un capital en lieu et place de la rente de retraite, à condition qu'il en fasse la requête par écrit 1 an avant l'âge terme.

3. Les entreprises qui ont créé une caisse autonome ou conclu une assurance en matière de prévoyance professionnelle en faveur de leur personnel sont dispensées de faire partie du Fonds d'assurance-retraite des garages vaudois, à condition que les prestations garanties soient au moins équivalentes à celles du Fonds, voire supérieures.

#### **Article 44 - ALLOCATIONS FAMILIALES**

Le travailleur bénéficie d'allocations mensuelles ainsi que d'allocations de naissance pour enfant conformément aux dispositions légales en vigueur et au règlement de la Caisse d'allocations familiales de l'Union vaudoise des garagistes.

#### **Article 45 - SERVICE MILITAIRE OBLIGATOIRE, PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL**

1. Lorsque les rapports de travail ont été convenus pour moins de 3 mois, seules les allocations pour perte de gain (APG), versées par la Caisse de compensation, sont dues au travailleur.
2. Lorsque les rapports de travail ont duré ou ont été convenus pour plus de trois mois, le travailleur qui accomplit un service obligatoire, militaire, dans la protection civile ou le service civil, respectivement la travailleuse, qui sert dans l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, *abstraction faite du service d'avancement ou du service punitif*, a droit à son salaire dans les proportions suivantes, exprimées en pourcentage du salaire net effectivement perdu:

<b>Périodes de service</b>	<b>Célibataire</b>	<b>Marié ou non marié avec charge de famille</b>
a) Ecole de recrue	50%	75%
b) Autres services obligatoires jusqu'à 4 semaines par année (cours de répétition et de protection civile)	100%	100%

*Le droit à l'indemnisation prévue à l'art. 45, al.2, n'est acquis que si le travailleur est occupé dans l'entreprise depuis une année ou s'il reste après son service militaire, de manière à atteindre au total 15 mois dans l'entreprise. Le travailleur qui quitte l'entreprise avant l'expiration du délai applicable ci-dessus est tenu de rembourser ce qu'il a touché en plus de l'allocation pour perte de gain (APG); l'application des dispositions de l'article 324 a) et b) du Code des obligations reste réservée dans les cas particuliers.*

3. L'appel à un service militaire obligatoire doit être annoncé à l'employeur dès sa publication ou dès réception de l'ordre de marche.
4. Les allocations pour perte de gain (APG) versées par la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-dessus.
5. Les dispositions qui précèdent ne sont applicables qu'en temps de paix et pour un service obligatoire en Suisse. *En cas de mobilisation de guerre, les associations contractantes établissent une réglementation adaptée aux circonstances.*

## CHAPITRE V

### **Dispositions finales**

#### **Article 46 - INTERDICTION DE PARTICIPATION À D'AUTRES CONVENTIONS**

*Chacune des associations contractantes s'interdit de conclure ou de négocier la conclusion d'une autre convention ayant trait aux conditions de travail dans un ou des garages vaudois.*

#### **Article 47 - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

1. *La présente convention abroge la précédente, du 1er janvier 1999, ainsi que les modifications dont elle était assortie jusqu'à son échéance au 31 décembre 2004. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2005 et portera effet jusqu'au 31 décembre 2009.*
2. *La présente convention peut être résiliée, par lettre recommandée adressée, au moins 3 mois avant son échéance, aux autres parties contractantes. Une copie sera adressée à la Commission professionnelle paritaire.*
3. *Sauf avis de résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.*
4. *Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.*

*Ainsi fait à Paudex le 15 mai 2006, en 9 exemplaires originaux.*

**Union vaudoise des garagistes**

*Le président :  
P. JENNI*

*Le caissier :  
J.-L. PIRLOT*

**UNIA secrétariat central**

*Le co-président central :  
R. AMBROSETTI*

*Un membre du  
comité directeur :  
Fabienne BLANC-KUHN*

**UNIA région Vaud**

*Le secrétaire régional :  
A. FERRARI*

*Un secrétaire syndical:  
E. VORUZ*



# **Accord paritaire sur le prélèvement et l'utilisation de la contribution professionnelle**

## **Article 1 - BUT**

*En application de l'article 11 et conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 1er janvier 2005 (appelée ci-après CCT), les parties à ladite convention règlent, par le présent accord, les questions relatives au prélèvement et à l'utilisation de la contribution professionnelle.*

## **Article 2 - RESSOURCES**

*Les ressources du Fonds professionnel sont constituées notamment par:*

- a) une contribution de chaque travailleur;*
- b) les intérêts;*
- c) le produit des amendes, les dons, ainsi que tous autres revenus.*

## **Article 3 - MONTANT DE LA CONTRIBUTION**

*La contribution professionnelle est de fr. 20.- par mois.*

## **Article 4 - CENTRALE D'ENCAISSEMENTS**

*Le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire est désigné comme Centrale d'encaissements des contributions professionnelles.*

## **Article 5 - PERCEPTION**

*La contribution professionnelle est retenue au travailleur lors de chaque paiement de salaire. Elle est versée chaque trimestre par l'employeur à la Centrale d'encaissements.*

*Sur demande de l'organe de contrôle, l'employeur est tenu de lui procurer un relevé des montants retenus au cours de l'exercice annuel.*

## **Article 6 - VIREMENTS À LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

- 1. A la fin de chaque trimestre, la Centrale d'encaissements vire à la Commission professionnelle paritaire les montants encaissés.*
- 2. Au début de l'année, elle établit un décompte de toutes les contributions encaissées l'année précédente et en vire le montant, diminué des acomptes, à la Commission professionnelle paritaire.*

3. Le placement des fonds est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire.

#### **Article 7 - RÉPARTITION DES FONDS À DISPOSITION DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

1. Le montant total des contributions professionnelles perçues au cours d'un exercice (1er janvier au 31 décembre) auprès des travailleurs est réparti comme suit :

- 55% au fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels.
- 15% pour les frais de la Commission professionnelle paritaire.
- 10% au fonds de lutte contre le travail interdit.
- 5% au fonds de secours.
- 5% au fonds de recyclage.
- 10% aux parties signataires (syndicats) pour leurs frais d'administration et de gestion.

2. La Commission professionnelle paritaire peut modifier la répartition ci-dessus mentionnée.

#### **Article 8 - COMPTES**

1. Les comptes de la Commission professionnelle paritaire et des fonds spéciaux figurent au bilan des comptes de la Commission professionnelle paritaire.
2. Chaque année, ces comptes sont contrôlés par des vérificateurs nommés par la Commission professionnelle paritaire et soumis à l'approbation de cette dernière.

#### **Article 9 - FONDS POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

1. Les ressources du Fonds sont constitués par 55% du produit des contributions prélevées.
2. Le Fonds participe notamment au financement de:
- a) l'organisation des examens d'aptitude pour les candidats à l'apprentissage;
  - b) la surveillance du déroulement des apprentissages;
  - c) des initiatives en faveur de la recherche de la relève professionnelle;
  - d) des cours de perfectionnement professionnel, ainsi que de toute autre action en faveur de la formation et du perfectionnement des professionnels de la branche automobile.
3. Les décisions d'attribution sont prises par la Commission professionnelle paritaire.

#### **Article 10 - FRAIS DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

Le 15% du produit des contributions prélevées est utilisé pour la couverture des frais de la Commission professionnelle paritaire, notamment pour :

- a) *l'impression et la diffusion de la CCT, des avenants et des accords;*
- b) *le contrôle de l'application de ladite convention, ainsi que des avenants et accords;*
- c) *les tâches générales de la Commission, de son bureau et de son secrétariat, conformément aux articles 5 à 12 de la CCT;*
- d) *les travaux effectués par l'une ou l'autre des associations contractantes pour le compte de la Commission paritaire professionnelle;*
- e) *l'information des employeurs et des travailleurs.*

#### **Article 11 - FONDS DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL INTERDIT**

1. *Les ressources du Fonds sont constituées par 10% du produit des contributions prélevées.*
2. *Le Fonds destiné à financer toute action décidée par la Commission professionnelle paritaire dans le but de lutter contre le travail interdit, ainsi que les contrôles et rapports y relatifs.*

#### **Article 12 - FONDS DE SECOURS**

1. *Afin de permettre, en cas de nécessité, d'apporter secours à des travailleurs d'une entreprise affiliée à l'UVG et de garantir, en cas d'insolvabilité d'une entreprise affiliée à l'UVG, le versement d'avances jusqu'à concurrence de deux mois de salaire conventionnel, les parties créent un fonds, alimenté par le 5% du produit des contributions prélevées.*
2. *Les décisions d'attribution de secours sont prises par le bureau de la Commission professionnelle paritaire. Il présente un rapport annuel, accompagné des comptes à la Commission professionnelle paritaire.*
3. *Le travailleur d'une entreprise affiliée à l'UVG, qui n'a pas reçu son salaire conventionnel dans les quinze jours suivant le terme convenu ou usuel pour la rémunération, peut demander l'intervention du Fonds. La demande est adressée par écrit au secrétariat de la Commission professionnelle paritaire.*
4. *Le Fonds ne garantit pas les créances litigieuses; en principe, il n'intervient plus lorsque le travailleur a laissé passer sans réagir le délai de quinze jours.*
5. *Le bureau de la Commission professionnelle paritaire décide sans retard de la suite à donner à la requête; la décision est communiquée au travailleur et à l'employeur.*
6. *Dans chaque cas, le bureau de la Commission paritaire professionnelle précise s'il s'agit d'une avance (à rembourser) ou d'une donation.*
7. *Lorsque le Fonds paie au travailleur une avance, il est subrogé, jusqu'à concurrence de ce montant, aux droits du travailleurs contre l'employeur (article 110 CO).*

### **Article 13 - FONDS DE RECYCLAGE**

1. Afin de venir en aide aux travailleurs qui, pour raison de santé, sont contraints de quitter la profession avant l'âge de la retraite, les parties créent un fonds alimenté par le 5% du produit des contributions prélevées.
2. Les secours attribués par ce fonds sont destinés à contribuer au recyclage des travailleurs devant quitter leur profession pour raison de santé, notamment en prenant en charge tout ou partie de la perte de salaire, des frais d'écolage, de transport ou de pension pendant la période de recyclage; le travailleur reste toutefois responsable de son recyclage, le Fonds n'étant pas tenu d'accorder des prestations si cette condition n'est pas remplie.
3. Pour les travailleurs qui, en raison des circonstances ou de leur âge, ne peuvent pas acquérir une nouvelle formation professionnelle, le Fonds peut, pour un temps déterminé, allouer une rente comprenant totalement ou en partie la perte de salaire subie à la suite du changement d'activité.
4. Le bureau de la Commission professionnelle paritaire est seul compétent pour l'attribution ou la suppression de secours. Il se détermine en tenant notamment compte des prestations éventuelles d'autres institutions publiques ou privées (assurance-chômage, assurance invalidité, par exemple).
5. Le bureau présente un rapport annuel accompagné des comptes à la Commission professionnelle paritaire.

### **Article 14 - SUPPRESSION DES FONDS**

A l'échéance de la convention, si elle n'est pas renouvelée, ou si l'existence des fonds n'est pas reconduite, les soldes sont répartis entre les parties contractantes.

### **Article 15 - DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord abroge le précédent, du 1er janvier 1999. Il entre en vigueur le 1er janvier 2005. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1er janvier 2005.

**Accord paritaire sur les mesures à prendre  
pour le maintien de l'emploi dans les garages,  
entreprises similaires de mécanique automobile  
et postes de distribution de carburants  
du canton de Vaud**

*En application de l'article 23, chiffre 6, et conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 1er janvier 2005 (appelée ci-après CCT), les parties à ladite convention règlent, par le présent accord, les questions relatives à la création et au fonctionnement d'un service paritaire de placement professionnel (appelé ci-après le Service).*

**Article 1 - BUT**

*Les parties entendent faciliter le placement, même temporaire, de demandeurs d'emploi de la branche en leur signalant rapidement les places de travail vacantes.*

*L'activité s'exercera notamment par la diffusion de listes de places vacantes et de travailleurs à la recherche d'un emploi.*

**Article 2 - FONCTIONNEMENT**

*Le Service est placé sous la responsabilité du bureau de la Commission professionnelle paritaire des garages.*

*La gestion du Service est confiée au secrétaire de la Commission professionnelle paritaire.*

*Ses services sont gratuits.*

*Les frais inhérents à l'activité du Service sont à la charge du Fonds professionnel.*

**Article 3 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS**

- 1. Dès la mise en vigueur du Service, les employeurs devront avertir rapidement le Service paritaire de placement professionnel de toute place vacante ou qui va l'être, en indiquant la qualification professionnelle du travailleur.*
- 2. Les entreprises qui cherchent du personnel devront le faire savoir au Service de placement avant d'entreprendre toute autre démarche, telle qu'annonce, en précisant quelles sont les qualifications requises et quelle est la durée probable de l'emploi.*
- 3. Les employeurs rendront réponse aux intéressés en renvoyant le dossier qui était joint à leur requête.*

4. Le Service sera informé par l'employeur et le travailleur de tout engagement, ce qui permettra de tenir à jour la liste des demandeurs d'emploi.

**Article 4 - DISPOSITIONS FINALES**

*Le présent accord est entré en vigueur le 1er janvier 2005. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2005.*