

**Convention collective de travail pour les  
travailleurs de l'industrie des garages du canton  
de Genève  
(CCT-IG)**

J 1 50.46

Tableau historique

du 10 avril 2014

(Entrée en vigueur de l'extension : <sup>FR</sup> juin 2015)

Convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève entre l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) et le syndicat Unia<sup>(2)</sup>

**Table des matières**

**Texte de la CCT**

Préambule et champ d'application

**I. Conditions d'engagement et de travail**

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

**II. Prestations sociales**

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

**III. Organisation professionnelle**

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

**IV. Clauses générales**

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

**Préambule**

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

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

**Champ d'application**

La convention est applicable :

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

b) aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa a) à l'exclusion des chefs d'atelier (est considéré comme chef d'atelier un employé ayant la responsabilité d'au moins deux collaborateurs), conseillers techniques administratifs, vendeurs d'automobiles, et employés de bureau. S'agissant des apprentis, ils sont soumis uniquement à l'article 17 relatif à l'assurance perte de gain maladie ainsi qu'aux annexes 2 et 3 relatives aux conditions de travail et à la rémunération minimale des apprentis.

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

## I. Conditions d'engagement et de travail

### Art. 1 Durée du travail et pauses

- La durée effective du travail est fixée sur une base annuelle de 2 132 heures, vacances et jours fériés inclus calculée sur la base de 41 heures hebdomadaires X 52 semaines.
- Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures, hors pauses.
- 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.
- Pour l'employeur qui met à la disposition des travailleurs un local spécifique, la pause de midi ne pourra être comptée comme temps de travail que lors d'horaires exceptionnels définis d'entente entre les parties, comme, par exemple, un service permanent.
- Lors de la fixation des heures de travail et de repos, l'employeur tiendra notamment compte des responsabilités familiales des travailleurs.

### Art. 2 Horaire flexible

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

- En fonction des événements saisonniers et de manière ponctuelle, une modification de l'horaire de travail hebdomadaire de 41 heures peut entrer en vigueur moyennant un préavis minimum de 2 semaines. Cette modification peut s'appliquer qu'à un secteur de l'entreprise.
- A aucun moment l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45. Un horaire supérieur ou inférieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.
- 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.
- A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro. Dans le cas d'un solde positif, ces heures peuvent faire l'objet d'une compensation de fin d'année qui peut déborder sur le début de l'année suivante.
- Au cas où le contrat de travail prend fin en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si le nombre d'heures effectuées est supérieur, il sera compensé selon l'article 4 de la présente convention (heures supplémentaires). Si le décompte laisse apparaître un solde négatif qui, exceptionnellement, ne peut être compensé, l'entreprise pourra, selon les circonstances, procéder à une retenue de ces heures négatives sur la dernière rémunération.
- Si les conditions du présent article sont respectées, le personnel concerné a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.
- Demeurent réservées les éventuelles heures supplémentaires au sens de l'article 4 de la présente convention.

### Art. 3 Service permanent

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

### Art. 4 Heures supplémentaires

- Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 41 heures jusqu'au maximal de 45 heures par semaine. Le travailleur est tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
- Les majorations prévues par le présent article ne seront dues que si les heures supplémentaires ont fait l'objet de l'aval de l'employeur ou qu'elles sont commandées par les circonstances. Toutes les heures supplémentaires font l'objet d'un relevé mis à jour mensuellement et transcrites sur la fiche de salaire.
- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal de 41 heures jusqu'à 45 heures feront l'objet d'une compensation en temps égal ou payées sans majoration, selon ce que les parties conviennent. Au-delà de 45 heures, la compensation sera de 125% ou la rétribution de 125% au minimum, d'entente entre les parties.

### Art. 5 Indemnités de déplacements

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

### Art. 6 Remboursement des frais

L'employeur met à disposition de chaque travailleur soumis à la convention collective de travail des habits de travail et en assure l'entretien. Par ailleurs, il met à disposition des travailleurs des chaussures de sécurité conformes. Elles seront remplacées au minimum une fois l'an.

### Art. 7 Salaires

#### 1. Fixation du salaire

- 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 annexes (grille des salaires minimums).
- En général, les travailleurs soumis à la présente convention sont mis au bénéfice du salaire mensuel.
- Le montant du salaire doit être en possession du travailleur au plus tard le dernier jour ouvré du mois. Il sera remis au travailleur un décompte de son salaire qui restera sa propriété.
- Pour les seules créances relatives aux rapports de travail, l'employeur peut retenir, en vertu de l'article 323a 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 :

- Indexation automatique des salaires minima, une fois par année, au 1<sup>er</sup> janvier, sur la base de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation;
- Pour les salaires effectifs, l'indexation est opérée une fois par année, au 1<sup>er</sup> janvier. L'indexation sera intégrale si l'évolution de l'indice mesuré va de 0% à 4% dans les douze mois de référence (1<sup>er</sup> novembre – 31 octobre); si l'indice progresse de plus de 4%, la part supérieure à 4% fera l'objet d'une négociation paritaire;
- La valeur du pour-cent est fixée à 56 francs l'an du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 et sera revalorisée à 58 francs l'an pour les années 2021 à 2022 incluse;
- Tous les litiges survenant à ce propos entre les parties peuvent être soumis à l'arbitrage de la Commission paritaire.

#### 3. Treizième salaire

- A la fin de chaque année civile, il est alloué à tous les travailleurs soumis à la présente convention collective un treizième salaire.
- Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est payé prorata temporis.
- 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

- Les 3 premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai pendant lesquels le délai de congé est de 7 jours pour la fin d'une semaine.
- Après le temps d'essai, le congé peut être donné pour une fin de mois de part et d'autre avec un préavis :
  - de 1 mois au cours de la première année de service;
  - de 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service;
  - de 3 mois dès la dixième année de service.
- Après le temps d'essai, le congé ne peut pas être donné par l'employeur si l'employé subit une incapacité de travail due à l'accident ou la maladie :
  - pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service;
  - pendant les 112 premiers jours, dès la deuxième année de service;

- pendant les 180 premiers jours, dès la sixième année de service;
- pendant les 365 premiers jours, dès la onzième année de service.

#### **Art. 9 Droit aux vacances**

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

Durant l'apprentissage, le droit aux vacances est régi selon l'annexe 2 relative aux conditions de travail des apprentis.

b) Dès l'âge de 20 révolus, 25 jours ouvrés.

c) L'exercice vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

d) Les vacances légales ou conventionnelles, sont accordées prorata temporis si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année.

#### **2. Réduction du droit aux vacances**

a) Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

b) En cas d'absence non-fautive, la réduction n'intervient qu'après 3 mois complet d'absence.

c) L'employeur ne diminuera pas non plus les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse, elle est empêchée de travailler pendant 3 mois au plus. Aucune réduction du droit aux vacances n'est permise pendant toute la période du congé maternité au sens de la loi fédérale et cantonale, à savoir 112 jours.

d) Les dates de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.

#### **Art. 10 Jours fériés**

a) Sont considérés comme jours fériés payés, les jours fériés suivants :

1<sup>er</sup> janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Jeûne genevois<sup>(a)</sup>, Noël et 31 décembre, soit un total de 9 jours fériés.

b) En outre, le travailleur est libéré l'après-midi du 1<sup>er</sup> mai; aucune perte de salaire n'est subie par le travailleur, y compris pour ceux payés à l'heure, pour autant que le travailleur ait été présent durant la matinée.

#### **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 ou qu'il conclut un partenariat enregistré : 2 jours

b) lors de la naissance d'un propre enfant ou d'une adoption : 2 jours

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

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

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

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

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

#### **Art. 12 Autres absences**

Le travailleur bénéficie d'un congé de deux heures par cas, sans déduction de salaire, dès lors qu'il doit s'absenter pour des soins médicaux ou dentaires dans la mesure où ceux-ci ne peuvent être fixés en dehors des horaires de travail du travailleur concerné.

Si un congé de deux heures était insuffisant, en raison notamment de la durée du trajet jusqu'au cabinet ou du temps d'attente au rendez-vous médical, le travailleur peut demander à l'employeur de lui accorder le temps nécessaire pour la durée totale de l'absence.

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

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

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

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

d) Une absence justifiée n'autorise pas l'employeur à réduire le salaire de l'employé et elle n'est pas prise en considération dans le cadre de l'article 9 traitant de la réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur.

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

#### **Art. 14 Cours et congés de formation**

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

##### **1. Formation et perfectionnement professionnel**

a) Acquisition du CFC en cours d'emploi par la VAE (validation des acquis de l'expérience).

b) Maîtrise fédérale et brevet fédéral.

Pour les lettres a) et b), l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer les jours d'absence liés à ces formations. Cependant, selon les circonstances, un accord peut être conclu au cas par cas.

c) Autres cours de recyclage, de perfectionnement ou de spécialisation à la demande de l'employeur.

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

Pour les lettres c) et d), le salaire continue d'être versé au travailleur durant ces périodes. De plus, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais liés aux formations susmentionnées, notamment les frais de cours, ainsi que les frais de nourriture, logement et transport si nécessaire. Les frais seront uniquement remboursés sur justificatifs.

Toutefois, l'employeur se réserve le droit d'associer à l'un de ces 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;
- formateurs en entreprise (astreints à suivre les cours pour formateurs et commissaires d'apprentissage imposés par la loi fédérale sur la formation professionnelle);
- la formation portant sur les assurances sociales et le droit du travail.

L'indemnisation de ces cours est prise en charge par le fonds paritaire.

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

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

#### **II. Prestations sociales**

##### **Art. 15 Obligations de servir en Suisse**

Les absences pour cause de service militaire, de service civil et de protection civile sont indemnisées selon l'article 324b CO.

##### **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.
- b) *Le personnel des membres de l'UPSA-Genève doit être assuré dans le cadre d'un contrat collectif assurance perte de gain maladie géré par les parties signataires de la présente CCT. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par la Commission paritaire auquel cas un assureur offrirait des prestations identiques au minimum.*
- c) En lieu et place du versement du salaire intégral pendant un temps limité, une indemnité d'assurance de 80% du salaire effectif brut est versée dès le 3<sup>e</sup> jour, pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Le paiement des deux premiers jours de carence est à la libre appréciation de l'employeur.
- d) L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31<sup>e</sup> jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit le 80% du salaire pendant le temps différé.
- e) La prime est payée par l'employeur et l'employé à raison de 50% chacun.
- f) La Commission paritaire est chargée du contrôle de l'existence d'un contrat d'assurance maladie perte de gain.

#### Art. 18 Assurance-accidents

- a) *Chaque employeur doit assurer ses travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA), conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), du 20 mars 1981.*
- b) *La prime pour les accidents professionnels est prise en charge par l'employeur.*
- c) *La prime pour accidents non professionnels est à la charge du travailleur. Elle est retenue sur son salaire.*
- d) *L'attention du personnel est expressément attirée sur le fait que pour les accidents non professionnels, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) exclut ce qu'elle appelle « des dangers extraordinaires » ou « des entreprises téméraires ».*
- e) *Le travailleur qui court des risques spéciaux, tels que définis par la Caisse nationale, est donc tenu de contracter à ses frais une assurance individuelle complémentaire.*
- f) *Si le travailleur omet de s'assurer personnellement contre les accidents dus à des dangers extraordinaires ou à des entreprises téméraires, il n'a aucune action contre son employeur. Ce dernier n'assume donc aucune responsabilité pour les suites d'un accident de cette nature.*
- g) En cas d'accident professionnel et non-professionnel, l'employeur versera au travailleur le 80% de son salaire pendant les deux jours de carence appliqués par la SUVA.

#### Art. 19 Prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier)

##### 1. Principe général

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### III. Organisation professionnelle

##### Art. 20 Apprentissage

*Les conditions de travail des apprentis dans les garages sont réglées par l'annexe 2 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 paritaire de contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels

1. Le fonds paritaire est alimenté par les contributions aux frais d'exécution et de formation des travailleurs et des employeurs soumis à la convention collective de travail. L'utilisation du fonds paritaire est de la compétence de la Commission paritaire. Il sert à couvrir les frais engendrés par l'application de la CCT et à favoriser la formation et le perfectionnement professionnel.

*La Commission paritaire peut édicter un règlement d'utilisation du fonds paritaire qui fixe les modalités de perception et de remboursement.*

###### a) Contribution des travailleurs

*Le montant des contributions des travailleurs est fixé à 0,20% du salaire brut mensuel et est prélevé directement sur le salaire. Ces contributions sont réparties à raison de 0,15% pour les frais d'exécution (2/3) et de 0,05% pour les frais de formation (1/3).*

###### b) Contribution des employeurs

*Le montant des contributions des employeurs est fixé à 0,14% de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels du personnel soumis à la CCT. Ces contributions sont réparties à raison de 0,105% pour les frais d'exécution (2/3) et de 0,035% pour les frais de formation (1/3).*

2. Les contributions **aux frais d'exécution** servent *notamment* à financer :

- le contrôle de l'application de la CCT;
- les mesures de santé et de sécurité au travail.

3. Les contributions **aux frais de formation** servent *notamment* à financer :

- la formation et le perfectionnement professionnel (matériel, équipement, frais de déplacement, etc.);
- les mesures de soutien à l'apprentissage (mesures d'appui, frais didactiques, etc.).

##### Art. 22 Affichage d'informations

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

##### Art. 23 Commission paritaire

- a) Conformément à l'article 357b CO, la Commission paritaire est compétente pour veiller à l'application uniforme de la CCT et fonctionne comme organe de contrôle à cette fin. Elle peut exiger des entreprises, l'accès à tout document utile au contrôle. En cas de violation des dispositions de la CCT, elle peut prononcer des peines conventionnelles sous la forme d'amende allant jusqu'à 20 000 francs par cas et par contrevenant. Elle peut décider de prononcer un avertissement préalablement à la peine conventionnelle.
- b) Elle est compétente pour le contrôle et la perception des contributions aux frais d'exécution. *Un barème idoine adopté par les partenaires sociaux fixe le type d'infractions et les montants correspondants.*
- c) Si des peines conventionnelles sont prononcées, leurs montants sont attribués à la Commission paritaire pour couvrir les frais d'exécution et de contrôles de la présente convention.
- d) *Les litiges entre les entreprises et la Commission paritaire quant à l'application de la présente convention sont réglés par la CRCT soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance d'arbitrage. (art. 8 et 10 de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail).*

##### Art. 24 Caisse de perception des contributions aux frais d'exécution instituées par la Commission paritaire

*Le versement régulier des contributions aux frais d'exécution mises à la charge des entreprises, notamment par l'article 21 de la CCT, est effectué auprès de la Caisse de perception des cotisations sociales.*

*Le règlement de la Caisse de perception des contributions aux frais d'exécution de l'industrie des garages fixe les buts, les modalités et les droits et obligations des entreprises. Le siège de la caisse 23 est sis auprès de la Fédération des entreprises romandes, (FER) Genève, 98 rue de St-Jean, case postale 5278, 1211 Genève 11.*

#### IV. Clauses générales

##### 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 contenues dans le contrat de travail, les directives de l'employeur, et le règlement interne à l'entreprise lorsqu'il existe.

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 et de se conformer aux directives en vigueur.

## 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

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

- Les associations signataires s'efforceront de régler à l'amiable tout différend pouvant surgir entre elles quant à la présente convention.
- 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 8 membres (chaque partie désigne 4 délégués de la profession) se réunit pour étudier le différend et parvenir à un accord.
- En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas l'accord proposé par la Commission paritaire, les parties soumettront leur litige à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), instaurée comme instance de conciliation ou d'instance d'arbitrage. La requête devra être formulée dans les 30 jours, par écrit et motivée.

## Art. 31 Entrée en vigueur et résiliation

- La présente convention collective de travail poursuit les relations contractuelles établies dès le 1<sup>er</sup> janvier 1949.
- Les présentes modifications entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et la CCT est prolongée jusqu'au 31 décembre 2022, avec reconduction tacite d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée par l'un des partenaires sociaux, 3 mois au moins avant son échéance. En cas de dénonciation, la convention reste applicable pour toute la période de négociation.

## ANNEXE 1

### Grilles des salaires minima

#### Personnel d'atelier

- Brevet fédéral d'électromécanicien-ne en automobiles ou technicien ES **5 800 fr.**
- Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC
  - pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage **4 491 fr.**
  - après les 6 premiers mois **4 743 fr.**
  - après 2 ans de pratique **5 095 fr.**
- Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC, mécanicien-ne titulaire d'un CAP français, ou titre reconnu équivalent
  - pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage **4 290 fr.**
  - après les 6 premiers mois **4 592 fr.**
  - après 2 ans de pratique **4 844 fr.**
- Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) – Monteur en pneumatique
  - pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage **3 988 fr.**
  - après les 6 premiers mois **4 240 fr.**
  - après 2 ans de pratique **4 491 fr.**

#### Personnel de magasin

- Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC
  - pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage **4 290 fr.**
  - après les 6 premiers mois **4 592 fr.**
  - après 2 ans de pratique **4 844 fr.**
- Assistant-e du commerce de détail (AFP)
  - pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage **3 988 fr.**
  - après les 6 premiers mois **4 240 fr.**
  - après 2 ans de pratique **4 491 fr.**

#### Personnel non qualifié (de magasin ou d'atelier)

**4 451 fr.**

Remarque : Selon l'article 7, alinéa 3, nous vous rappelons qu'à la fin de chaque année civile un treizième salaire est alloué à tous les travailleurs soumis à la CCT. Dans le cas où les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est calculé prorata temporis.

## ANNEXE 2

## Conditions de travail des apprentis

### Table des matières

Préambule et champ d'application

Art. 1 Durée du travail

Art. 2 Vacances

Art. 3 Echéance du contrat d'apprentissage

Art. 4 Cours d'appui

Art. 5 Stages

Art. 6 Rémunération

Art. 7 Tenue de travail et chaussures de sécurité

Art. 8 Assurance

Art. 9 Accidents

Art. 10 Permis de conduire

Art. 11 Obligations de l'apprenti(e)

Art. 12 Information aux apprentis(ies)

Art. 13 Entrée en vigueur, durée et résiliation

### Préambule et champ d'application

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

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

La présente annexe s'applique à tous les apprentis(ies) des professions suivantes :

- a) Mécatronicien(ne) d'automobiles « véhicules légers et véhicules utilitaires »
- b) Mécanicien(ne) en maintenance d'automobiles « véhicules légers et véhicules utilitaires »
- c) Assistant(e) en maintenance d'automobiles; Attestation de Formation Professionnelle
- d) Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées
- e) Assistant(e) du commerce de détail – Logistique des pièces détachées.

#### Art. 1 Durée du travail

Les apprentis(ies) sont soumis(es) à l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Les heures d'enseignement obligatoires sont comprises dans la durée du travail.

Un jour de cours professionnel équivaut à une journée de travail. Au besoin, l'équivalence est calculée au prorata.

#### Art. 2 Vacances

Les apprentis(ies) bénéficient des vacances suivantes :

- a) 6 semaines pendant la première année d'apprentissage;
- b) 5 semaines dès la deuxième année et pendant toute la durée de l'apprentissage.

Les vacances doivent être prises de préférence pendant les périodes de vacances scolaires, dont 2 semaines au moins consécutivement.

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

Sont à imputer, le cas échéant, sur la durée des vacances, les jours d'absence pris pour participer à des semaines de sport ou des voyages d'étude organisés par l'école.

#### Art. 3 Echéance du contrat d'apprentissage

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

#### Art. 4 Cours d'appui

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

#### Art. 5 Stages

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

#### Art. 6 Rémunération

Les salaires sont fixés selon le barème mentionné à l'annexe 3 et qui en fait partie intégrante.

Ces salaires constituent des minima applicables aux contrats conclus à partir de l'entrée en vigueur de l'extension.

#### Art. 7 Tenue de travail et chaussures de sécurité

L'employeur met à disposition de chaque apprenti(e) des habits de travail et en assure l'entretien.

Il fournira également l'équipement de protection individuelle (EPI). Leur utilisation est obligatoire.

#### Art. 8 Assurance perte de gain maladie

En cas de perte de salaire due à une maladie, une assurance perte de gain est conclue par l'employeur et garantit à l'apprenti une indemnité correspondant à 80% du salaire pendant une durée de 720 jours sur 900 jours durant l'apprentissage. Pour le surplus, l'article 17 de la CCT s'applique.

#### Art. 9 Assurance-accidents

*L'employeur est tenu d'assurer l'apprenti(e) contre les accidents professionnels et non-professionnels.*

*La prime pour l'assurance contre les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, celle relative aux accidents non-professionnels à charge de l'apprenti(e).*

#### Art. 10 Permis de conduire

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

L'employeur prend en charge les frais de 10 leçons d'auto-école (cours pratique) au maximum, en sus des cours de samaritain et de sensibilisation, ainsi que le coût du permis provisoire.

L'employeur prend en charge la moitié des frais occasionnés pour l'obtention du permis « deux phases », pour autant que l'apprenti(e) soit encore actif au sein du garage dans lequel il suit sa formation.

Les leçons sont réparties entre la théorie et la pratique selon les besoins de l'apprenti(e).

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

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

##### a) Outillage

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

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

##### b) Guide Méthodique et documents de formation

L'apprenti(e) a l'obligation de remplir tout document de formation qu'il (elle) doit soumettre à l'employeur pour contrôle et signature.

Le guide méthodique sera ensuite contresigné par le commissaire d'apprentissage qui peut faire l'objet d'un contrôle lors du passage de la procédure de qualification.

##### c) Travail interdit

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

##### d) Tenue et comportement

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

**e) Discipline**

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

**f) Circulation sur la voie publique**

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

**Art. 12 Information aux apprentis(ies)**

La Commission paritaire donnera, sous une forme appropriée, une information aux apprentis(ies), dès leur entrée en apprentissage, sur la présente annexe.

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

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

*La présente annexe a été modifiée le 9 avril 2018 et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

**Résiliation**

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

*A défaut de dénonciation, l'annexe 2 sera reconduite tacitement d'année en année.*

**ANNEXE 3**

**Rémunérations minimales des apprentis dans le domaine automobile**

**Mécatronicien-ne d'automobiles**

**« véhicules légers » et « véhicules utilitaires »**

Première année 500 fr.

Deuxième année 900 fr.

Troisième année 1 300 fr.

Quatrième année 1 700 fr.  
(y compris Matu Pro)

**Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles**

**« véhicules légers » et « véhicules utilitaires »**

Première année 450 fr.

Deuxième année 800 fr.

Troisième année 1 150 fr.

Troisième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien 1 500 fr.

Quatrième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien 1 800 fr.

**Assistant-e en maintenance d'automobiles**

**« Attestation de Formation Professionnelle »**

Première année 350 fr.

Deuxième année 650 fr.

Deuxième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien en maintenance 800 fr.

Troisième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien en maintenance 1 150 fr.

**Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées**

Première année 750 fr.

Deuxième année 950 fr.

Troisième année 1 100 fr.

**Assistant du commerce de détail – Logistique des pièces détachées**

Première année 700 fr.

Deuxième année 900 fr.

**Toutes les rémunérations sont payées en 13 mensualités**

<b>RSG</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Date d'adoption</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
<b>J 1 50.46</b>	<b>Convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève</b>	10.04.2014	01.06.2015
a. ad 10/a : le Jeûne genevois est fixé au jeudi qui suit le premier dimanche du mois de septembre (loi additionnelle à la loi du 28.12.1821 sur les jours de fête légale et les jours fériés du 10.05.1844)			
<i>Modifications :</i>			
1. <i>n.t.</i> : annexe 1		28.03.2018	01.06.2018
2. <i>n.t.</i> : texte de la CCT		26.06.2019	01.09.2019