



# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail des professionnels de l'automobile du Jura et du Jura bernois

du 22 février 2024

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

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

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail (CCT) des professionnels de l'automobile du Jura et du Jura bernois, conclue le 14 décembre 2023, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Le présent arrêté s'applique sur le territoire du canton du Jura et de l'arrondissement administratif du Jura bernois du canton de Berne.

<sup>2</sup> Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT), reproduites en annexe, s'appliquent à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) du secteur de l'automobile. Sont considérés comme travaux du secteur de l'automobile: le commerce d'automobiles légères, de véhicules utilitaires, de véhicules lourds et d'autocars, le commerce et l'installation de pièces, de parties détachées, d'accessoires de véhicules, de pneus, de pare-brise, le commerce de lubrifiants et de produits d'entretien, l'entretien, la construction, la réparation et le dépannage d'automobiles légères, de véhicules utilitaires, de véhicules lourds et d'autocars, les travaux de carrosserie et de peinture sur les automobiles légères, les véhicules utilitaires, les véhicules lourds et les autocars, les travaux électriques et électroniques sur les automobiles légères, les véhicules utilitaires, les véhicules lourds et les autocars, l'exploitation d'une installation de lavage pour les automobiles légères, les véhicules utilitaires, les véhicules lourds et les autocars, ainsi que l'exploitation d'une station-service. Sont exceptées: Les entreprises occupées majoritairement au commerce ou au montage de pneus.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>3</sup> Les clauses étendues de la CCT reproduite en annexe s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises et secteur d'entreprises à l'al. 2.

Sont exceptés:

- a. les administrateurs, les directeurs, les directeurs administratifs, les coordinateurs d'entreprise;
- b. le personnel du bureau;
- c. le personnel de vente de véhicules automobiles;
- d. le personnel de nettoyage des locaux;
- e. les stagiaires en âge de scolarité obligatoire;
- f. les membres de la famille des employeurs (conjoint, leur parenté en ligne directe et leurs frères et sœurs).

Aux apprentis, seul l'art. 24 et l'annexe I s'appliquent.

<sup>4</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 9 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> Odét; RS 823.201

**Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2028.

22 février 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd

Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

## Convention collective de travail des professionnels de l'automobile du Jura et du Jura bernois

conclue le 14 décembre 2023

entre l'Union professionnelle suisse de l'automobile, Section Jura / Jura bernois (UPSA/AGVS),  
*d'une part*

et

le syndicat Unia et le syndicat Syna,  
*d'autre part*

---

### Clauses étendues

**Art. 6** Exécution Commission professionnelle paritaire

(...)

<sup>2</sup> Une Commission professionnelle paritaire des garages du Jura et du Jura bernois (ci-après: CPP) est instituée, dans le but de veiller à l'application de la présente CCT.

**Art. 7** Commission professionnelle paritaire (CPP) des garagistes du Jura et du Jura bernois

(...)

<sup>2</sup> La CPP est chargée d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente CCT. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie judiciaire.

<sup>3</sup> Les représentants de la CPP sont autorisés à entrer dans les entreprises soumises à la présente CCT. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise, respectivement l'employeur a l'obligation de présenter tous documents et informations utiles.

<sup>4</sup> Des frais de contrôle sont perçus auprès des entreprises qui ont violé les dispositions conventionnelles.

**Art. 8** Compétences de la Commission professionnelle paritaire

La CPP assume les tâches suivantes:

- a. Veille à l'application de la présente CCT, (...). A cet effet, elle peut exiger la présentation de pièces justificatives ou de tout autre document utile de la part des entreprises et travailleurs soumis;
- b. Exerce des contrôles périodiques pour s'assurer de l'application de la CCT;

- c. Donne l'interprétation exacte de la CCT et statue sur les divergences;  
(...)
- e. Favorise le développement des connaissances techniques et professionnelles des travailleurs de la branche;
- f. Agit comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs;  
(...)
- h. Prononce les sanctions prévues par la CCT;
- i. Veille au respect de l'art. 31 concernant le travail au noir.

**Art. 9** Contribution paritaire aux frais d'exécution et de formation professionnelle

<sup>1</sup> Les employeurs et les travailleurs sont tenus de verser au fonds paritaire des garagistes du Jura et Jura bernois les contributions aux frais d'exécution dès le premier jour des rapports de travail. (...).

<sup>2</sup> Contribution des travailleurs: La contribution des travailleurs soumis à la CCT est fixée à 15 francs par mois (le 13<sup>e</sup> salaire n'est pas soumis à la contribution). Ce montant est déduit mensuellement du salaire des travailleurs et versé par l'employeur à la CPP. Cette déduction doit être mentionnée de manière claire sur le décompte de salaire. (...)

<sup>3</sup> Contribution des employeurs: Les employeurs s'acquittent d'une contribution patronale de 10 francs par mois et par travailleur soumis à la CCT.

<sup>4</sup> Utilisation du fonds: L'utilisation du fonds paritaire est de la compétence de la CPP et servira:

- a. au contrôle de l'application de la CCT;  
(...)
- c. à la formation et au perfectionnement professionnels (prise en charge de tout ou partie des coûts des cours reconnus par les parties);  
(...)

**Art. 11** Sanctions et peines conventionnelles

(...)

<sup>2</sup> En son principe, toute infraction aux dispositions de la CCT peut être sanctionnée par une sanction d'un montant de 10 000 francs au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La CPP des garages du Jura et du Jura bernois peut déroger et aller au-delà de 10 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

<sup>3</sup> Le montant de la sanction peut néanmoins être porté à 40 000 francs en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La CPP peut

déroger et aller au-delà de 40 000 francs si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

### **Art. 13**            Forme du contrat de travail

<sup>1</sup> Le contrat de travail requiert la forme écrite et comprend au moins les mentions suivantes:

- a. les parties;
- b. la date d'engagement;
- c. la catégorie professionnelle;
- d. la durée hebdomadaire du travail;
- e. le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- f. la CCT en vigueur fait partie intégrante du contrat de travail.

### **Art. 14**            Temps d'essai

<sup>1</sup> Contrat de durée indéterminée:

- a. Est considéré comme temps d'essai, les trois premiers mois de travail.
- b. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

<sup>2</sup> Contrat de durée déterminée: Les parties au contrat sont libres de stipuler un temps d'essai.

### **Art. 15**            Termes et délais de congé

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours civils.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois dès la dixième année de service.

<sup>4</sup> Dans les limites de la loi, ces délais peuvent être rallongés par accord écrit.

### **Art. 20**            Durée de travail et pauses

<sup>1</sup> Le temps de travail annuel est de 2184 heures, soit 182 heures en moyenne par mois et 42 heures en moyenne par semaine pour un travail à 100 %.

(...)

<sup>4</sup> Les pauses du matin ou de l'après-midi de 15 minutes comptent comme temps de travail uniquement lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail; dans ce cas, elles sont rémunérées selon le salaire normal.

**Art. 21** Horaire de travail

<sup>1</sup> L'horaire de travail est fixé librement pour chaque entreprise, entre 06.00 h et 20.00 h (travail de jour au sens de la LTr).

<sup>2</sup> Pour tenir compte des besoins de l'entreprise et des travailleurs, la durée hebdomadaire de travail peut être modifiée avec un préavis de deux semaines aux travailleurs. Dans des cas justifiés non-planifiables, par exemple en cas d'événements météorologiques imposant des changements de pneus urgents auprès des clients, le préavis minimum peut être de 24 heures.

La durée hebdomadaire de travail, au sens de l'art. 20, peut être augmentée ou diminuée de 3 heures au plus. La durée hebdomadaire modifiée ne dépassera pas 45 heures et ne sera pas inférieure à 39 heures.

<sup>3</sup> Si la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 39 heures, aucune compensation ne pourra être exigée du travailleur. Si elle dépasse 45 heures, les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires.

<sup>4</sup> Dans tous les cas, à la fin de l'année civile, toutes les heures dépassant la moyenne de 42 heures hebdomadaires, soit une durée annuelle brute de 2184 heures, vacances et jours fériés inclus, seront considérées comme des heures supplémentaires.

<sup>5</sup> Un décompte mensuel du solde des heures de travail doit être 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. Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du travailleur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle réalisé par le travailleur sera admis (...).

<sup>6</sup> À la fin de chaque année civile, le solde des heures devra être égal à zéro. Dans le cas de solde positif, les heures supplémentaires de l'année civile (= solde au 31 décembre) devront faire l'objet d'une compensation en temps au maximum jusqu'à fin avril de l'année suivante et sur la base d'un document écrit. À défaut de compensation en temps dans le délai précité par le biais d'une convention écrite, le solde des heures sera payé à 125 % au 30 avril. En cas de solde d'heures négatif non imputable au travailleur à la fin de l'année civile, le décompte des heures est remis à zéro au 1<sup>er</sup> janvier.

<sup>7</sup> Le travail dominical et nocturne est possible moyennant les autorisations cantonales ou fédérales nécessaires.

<sup>8</sup> Le travail de nuit, c'est-à-dire entre 23 heures et 6 heures, ainsi que le travail du dimanche sont majorés de 50 %.

**Art. 22** Heures supplémentaires

<sup>1</sup> Le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de l'exiger (art. 321c CO) et lorsqu'elles sont nécessaires pour l'exploitation. Les majorations prévues ci-après ne seront payées que si le travail a été expressément ordonné par l'employeur ou un supérieur hiérarchique.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de décompter en permanence les heures supplémentaires de travail et d'annoncer le décompte à ses travailleurs à la fin de chaque mois.

**Art. 23** Service de piquet

(...)

<sup>4</sup> Un véhicule de service peut être mis à disposition pour le service de piquet. Si aucun véhicule de service n'est mis à disposition, les frais des trajets aller et retour pour se rendre du domicile au lieu de travail seront indemnisés au moins à hauteur de 0.70 francs par km.

<sup>5</sup> Le service de piquet doit être indemnisé de manière forfaitaire soit journalièrement soit pour une durée de 7 jours. Le montant de cette indemnisation doit être communiqué à la CPP des garages du Jura et du Jura bernois au plus tard au 31 décembre pour l'année suivante.

(...)

<sup>8</sup> Dans tous les cas, les normes prévues dans la LTr et les ordonnances OLT 1 à 5 doivent impérativement être respectées.

**Art. 24** Catégories professionnelles et salaires minimaux

<sup>1</sup> Les travailleurs sont classifiés en différentes catégories professionnelles comme suit:

- a. Personnel d'atelier orientations véhicules lourds et automobiles légères
- b. Personnel en/de carrosserie-peinture
- c. Personnel de vente (After-Sales automobile)
- d. Apprentissage
- e. Passage de formation

<sup>2</sup> Les salaires minimaux de toutes les catégories sont fixés dans l'annexe 1 (...).

**Art. 25** Dérogation aux salaires minimaux

Pour les travailleurs dont la capacité ou le rendement est insuffisant de façon permanente, il peut être dérogé aux salaires minimaux conventionnels par convention écrite, passée entre l'employeur et le travailleur. De telles conventions ne sont applicables que si elles sont préalablement approuvées par la CPP.

**Art. 26** Salaire

<sup>1</sup> Le paiement du salaire a lieu tous les mois, au plus tard le dernier jour ouvrable du mois. L'employeur établit une fiche de salaire détaillée qu'il remet au travailleur. Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe 1 (grille des salaires minimaux).

<sup>2</sup> Le travailleur quittant son emploi avant la fin du mois touche son salaire au plus tard le dernier jour de travail.

<sup>3</sup> Durant la période de dédite, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'appliquer une nouvelle augmentation de salaire.



**Art. 27** Retenue de salaire

<sup>1</sup> L'employeur est en droit de prélever une retenue pour les motifs suivants:

- a. perte ou détérioration du matériel par sa faute;
- b. travail défectueux par intention ou par négligence.

<sup>2</sup> La retenue ne doit pas excéder un dixième du salaire brut mensuel jusqu'à concurrence de la couverture du préjudice, sauf sur décision judiciaire.

**Art. 28** 13<sup>e</sup> salaire

<sup>1</sup> Le travailleur reçoit un 13<sup>e</sup> salaire correspondant à 100 % d'un salaire mensuel.

<sup>2</sup> Il peut être versé en une fois ou fractionné en 2 ou plusieurs fois, de manière apparente sur la fiche de salaire.

<sup>3</sup> Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13<sup>e</sup> salaire est versé au prorata temporis. En cas de résiliation du contrat de travail durant le temps d'essai, le 13<sup>e</sup> salaire n'est pas dû.

**Art. 29** Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs

<sup>1</sup> L'employeur est tenu de traiter le travailleur correctement, de l'informer suffisamment sur les travaux à effectuer et de définir les tâches en fonction de ses capacités, connaissances professionnelles et aptitudes.

<sup>2</sup> Le travailleur est tenu de respecter les horaires de travail fixés, d'exécuter les tâches qui lui sont imparties selon les instructions de son supérieur, avec soin et dans les règles de l'art, de prendre soin du matériel, des outils et des machines qui lui sont confiés, de se comporter correctement envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de son activité professionnelle et de s'abstenir de tout acte pouvant porter préjudice à son employeur. Le travailleur aura un comportement loyal et fidèle favorisant la bonne image de l'entreprise. L'employeur peut demander réparation pour les dommages causés intentionnellement ou par négligence dans les limites de l'art. 321e CO. En cas de retrait de son permis de conduire, l'employé est tenu d'en informer son employeur.

**Art. 30** Hygiène et prévention des accidents

<sup>1</sup> L'employeur prend toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise pour la protection de la vie et de la santé du travailleur. L'employeur doit notamment veiller à fournir un éclairage, une ventilation et un chauffage suffisants des locaux de travail et appropriés au type de travail dans lesdits locaux, de fournir aux travailleurs suffisamment d'installations sanitaires ainsi que des installations appropriées pour le rangement des vêtements. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour la prévention des maladies et des accidents professionnels.

<sup>2</sup> L'employeur organise le déroulement du travail de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.

<sup>3</sup> Les employeurs et les travailleurs coopèrent en matière de protection de la santé et de prévention des accidents, particulièrement dans la solution sécurité du travail et protection de la santé de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) pour la branche.

<sup>4</sup> L'employeur accorde au travailleur un droit de participation dans les questions de sécurité du travail et de protection de la santé pour autant qu'elles concernent le champ d'activités du personnel.

### **Art. 31** Travail au noir

<sup>1</sup> Le travailleur s'abstient de travailler professionnellement pour des tiers. Il s'engage notamment à ne pas faire concurrence à son employeur, que ce soit à titre gratuit ou contre rémunération.

<sup>2</sup> Le travailleur n'est pas autorisé à prendre un emploi accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir de fidélité vis-à-vis de l'employeur.

<sup>3</sup> Dès le moment où le travailleur effectue un travail à 100 %, il ne pourra prendre un emploi accessoire qu'avec l'autorisation de son employeur.

(...)

<sup>6</sup> L'employeur ou le travailleur qui favorise ou pratique le travail au noir peut se voir infliger une peine conventionnelle.

### **Art. 32** Assurance accidents

(...)

<sup>7</sup> L'employeur peut, en cas d'accident, exiger que le travailleur subisse une visite médicale aux frais de l'employeur chez un médecin choisi par l'employeur, lequel reste lié par le secret médical.

### **Art. 33** Assurance-maladie perte de gain

<sup>1</sup> L'employeur doit assurer les travailleurs pour la perte de gain en cas de maladie.

<sup>2</sup> L'indemnité journalière maladie doit atteindre les 80 % du salaire. La période maximale est de 720 jours sur 900 jours selon les termes des conditions générales de l'assurance. Les conditions générales sont à disposition du travailleur sur simple demande. Durant les 2 premiers jours de maladie, l'employeur n'a pas l'obligation de payer un salaire. À partir du 3<sup>e</sup> jour, le travailleur bénéficie de l'indemnité journalière en cas de maladie.

<sup>3</sup> La cotisation à l'assurance perte de gain est prise en charge pour 1/2 par l'employeur et 1/2 par le travailleur. La part du travailleur est déduite de son salaire mensuel.

(...)

<sup>5</sup> Si la maladie dure plus de deux jours, le travailleur doit fournir un certificat médical dans le délai de 3 jours. En cas de doute, l'employeur, d'entente avec l'assureur, a le droit de demander un contrôle par son médecin de confiance.

<sup>6</sup> L'employeur peut, en cas de maladie, exiger que le travailleur subisse une visite médicale aux frais de l'employeur chez un médecin choisi par l'employeur, lequel reste lié par le secret médical.

<sup>7</sup> Un exemplaire des conditions générales de l'assurance maladie perte de gain, peut être fourni au travailleur sur simple demande. Le travailleur est rendu attentif au fait que ce document contient de nombreuses obligations à respecter par lui, le cas échéant dans des délais péremptoires.

<sup>8</sup> Si, pour une raison non imputable à l'employeur, l'assurance refuse l'affiliation du travailleur (en raison d'antécédents médicaux par exemple), l'obligation de l'employeur de payer le salaire en cas de maladie se limitera à celles prévues par l'art. 324a CO.

### **Art. 35**            Droit aux vacances

<sup>1</sup> Le travailleur a droit chaque année aux vacances suivantes:

- 30 jours pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans;
- 25 jours pour les travailleurs ayant entre 20 et 50 ans;
- 30 jours pour les travailleurs dès l'âge de 50 ans.

<sup>2</sup> Les jours fériés payés tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

(...)

<sup>5</sup> Le droit aux vacances peut être réduit lors d'absences prolongées pour cause de maladie ou d'accident sans qu'il y ait faute de la part du travailleur. L'employeur a le droit de réduire les vacances de 1/12 par mois d'absence. Les deux premiers mois ne sont pas comptés dans le calcul.

### **Art. 38**            Jours fériés

<sup>1</sup> Sont considérés comme jours fériés payés, sans qu'il ne soit possible de les remplacer ou de les reporter, et pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable:

Pour le canton du Jura: Nouvel-An, vendredi Saint, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, Ascension (jeudi), lundi de Pentecôte, Fête-Dieu (jeudi), 1<sup>er</sup> août, Noël (25 décembre).

Pour le canton de Berne: Nouvel-An, 2 janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension (jeudi), lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Noël, 26 décembre.

<sup>2</sup> Les jours suivants sont fériés mais non payés dans le canton du Jura: 2 janvier, 23 juin, Assomption, Toussaint.

<sup>3</sup> Dans le canton de Berne, le travailleur qui demande congé le 1<sup>er</sup> mai sera dispensé du travail, mais l'employeur ne sera pas tenu de le payer.

**Art. 39** Absences justifiées

<sup>1</sup> Tout travailleur soumis au contrat de travail a droit à un congé payé de:

- 5 jours de travail en cas de décès de l'époux ou épouse, partenaire enregistré, concubin avec 5 ans de vie commune (réf. 2<sup>e</sup> pilier);
- 3 jours de travail en cas de décès d'un enfant, à partir de la conception de l'enfant, sur présentation d'un certificat médical par le travailleur;
- 2 jours de travail en cas de décès de: frère, sœur, beau-père, belle-mère;
- 2 jours de travail en cas de décès du père ou de la mère;
- 1 jour de travail en cas de décès de grands-parents;
- 1 jour de travail pour le déménagement (maximum 1 fois par année civile);
- 2 jours de travail lors du mariage du travailleur.

## Grilles des salaires minimaux

A. Personnel d'atelier orientations véhicules lourds et automobiles légères	francs
1.	
– Coordinateur / Coordinatrice d'atelier automobile avec Brevet Fédéral	6000.–
– Diagnosticien / Diagnosticienne d'automobile avec Brevet Fédéral	6000.–
– Restaurateur / Restauratrice de véhicules (orientation technique) avec Brevet Fédéral	6000.–
2. Mécatronicien-ne d'automobile (CFC ou équivalent)	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4425.–
– après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4725.–
– après 2 ans de pratique	4925.–
3. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (CFC ou équivalent)	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4200.–
– après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4400.–
– après 2 ans de pratique	4700.–
4. Assistant-e en maintenance d'automobiles (AFP) – Praticien / Praticienne en pneumatiques (AFP)	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4000.–
– après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4050.–
– après 2 ans de pratique	4250.–
5. Préparateur automobiles, dépanneur-secouriste automobiles ou personnel de garage non qualifié	4000.–

B. Personnel en/de carrosserie-peinture	francs
6. Chef / Cheffe d'atelier de carrosserie avec Brevet Fédéral	
– Orientation tôlerie	6000.–
– Orientation peinture	6000.–
– Orientation serrurerie sur véhicules	6000.–
– Carrossier-tôlier / Carrossière-tôlière avec Brevet Fédéral	6000.–
– Carrossier-peintre / Carrossière-peintre avec Brevet Fédéral	6000.–
– Restaurateur / Restauratrice d'automobiles (tôlerie ou peinture) avec Brevet Fédéral	6000.–
7. Carrossier-tôlier / Carrossière-tôlière (CFC ou équivalent)	
Carrossier-peintre / Carrossière-peintre (CFC ou équivalent)	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4425.–
– après les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4725.–
– après 2 ans de pratique	4925.–
8. Carrossier réparateur / Carrossière réparatrice (CFC ou équivalent)	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4200.–
– après les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4400.–
– après 2 ans de pratique	4700.–
9. Assistant vernisseur / Assistante vernisseuse domaine carrosserie (AFP)	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4000.–
– après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4050.–
– après 2 ans de pratique	4250.–
10. Personnel non qualifié carrosserie-tôlerie ou peinture, construction de véhicules	4000.–

C. Personnel de vente (After-Sales automobile)		francs
11.	Gestionnaire de commerce de détail au bénéfice d'un CFC	
–	pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4200.–
–	après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4400.–
–	après 2 ans de pratique	4700.–
12.	Assistant-e de commerce de détail, Logistique de pièces détachées (AFP)	
–	pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4000.–
–	après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4050.–
–	après 2 ans de pratique	4250.–
13.	Personnel non qualifié de commerce de détail	4000.–

D. Apprentissage		francs
14.	Mécatronicien-ne d'automobiles (4 ans)	
–	1 <sup>re</sup> année	720.–
–	2 <sup>e</sup> année	870.–
–	3 <sup>e</sup> année	1070.–
–	4 <sup>e</sup> année	1320.–
15.	Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (3 ans)	
–	1 <sup>re</sup> année	670.–
–	2 <sup>e</sup> année	820.–
–	3 <sup>e</sup> année	1020.–
16.	Assistant-e mécanicien maintenance d'automobiles, praticien en pneumatiques (AFP)	
–	1 <sup>re</sup> année	620.–
–	2 <sup>e</sup> année	770.–
17.	Gestionnaire de commerce de détail	
–	1 <sup>re</sup> année	670.–
–	2 <sup>e</sup> année	850.–
–	3 <sup>e</sup> année	1185.–
18.	Assistant-e de commerce de détail, logistiques de pièces détachées (AFP)	
–	1 <sup>re</sup> année	670.–
–	2 <sup>e</sup> année	850.–

---

D. Apprentissage francs


---

19.	Carrossier-tôlier / Carrossière-tôlière ou carrossier-peintre / Carrossière-peintre (4 ans)	
	– 1 <sup>re</sup> année	720.–
	– 2 <sup>e</sup> année	870.–
	– 3 <sup>e</sup> année	1070.–
	– 4 <sup>e</sup> année	1320.–
20.	Carrossier-réparateur / Carrossière-réparatrice	
	– 1 <sup>re</sup> année	670.–
	– 2 <sup>e</sup> année	820.–
	– 3 <sup>e</sup> année	1020.–

---

E. Passage de formation francs


---

21.	CFC carrossier-tôlier passage en formation de carrossier-peintre (réduction 1 an et CG)	
	– 1 <sup>re</sup> année (4 <sup>e</sup> )	1750.–
	– 2 <sup>e</sup> année (5 <sup>e</sup> )	2000.–
	– 3 <sup>e</sup> année (6 <sup>e</sup> )	2300.–
22.	CFC carrossier-réparateur passage en formation de carrossier-tôlier (réduction 1 an et CG)	
	– 1 <sup>re</sup> année (4 <sup>e</sup> )	1450.–
	– 2 <sup>e</sup> année (5 <sup>e</sup> )	1750.–
	– 3 <sup>e</sup> année (6 <sup>e</sup> )	2050.–
23.	CFC mécanicien en maintenance passage en formation de mécatronicien (réduction 2 ans et CG)	
	– 1 <sup>re</sup> année (4 <sup>e</sup> )	1450.–
	– 2 <sup>e</sup> année (5 <sup>e</sup> )	1750.–
24.	AFP assistant méca.-maintenance passage en formation de méca.-maintenance (réduction 1 an)	
	– 1 <sup>re</sup> année (3 <sup>e</sup> )	900.–
	– 2 <sup>e</sup> année (4 <sup>e</sup> )	1100.–
25.	AFP assistant commerce de détail passage en formation de gestionnaire de détail (réduction 1 an)	
	– 1 <sup>re</sup> année (3 <sup>e</sup> )	900.–
	– 2 <sup>e</sup> année (4 <sup>e</sup> )	1100.–

---