

ARRÊTÉ

821.10.090512.1

étendant le champ d'application de la convention collective de travail des garages du Canton de Vaud

du 9 mai 2012

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée par:

- l'Union vaudoise des garagistes (UPSA-VD), d'une part et
- le Syndicat UNIA, d'autre part

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 24 du 23 mars 2012 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N° 62 du 28 mars 2012

vu l'article 7, alinéa 2, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

vu l'article 62 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi

vu le préavis du Département de l'économie

arrête

Art. 1

¹ Le champ d'application des clauses de la convention collective de travail des garages du Canton de Vaud, reproduites en annexe, est étendu, à l'exception des passages imprimés en italique.

Art. 2

¹ Les clauses étendues s'appliquent, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre:

- d'une part, les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) dont 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 ou entretiennent des véhicules automobiles neufs ou d'occasions ;
- d'autre part, tous les travailleurs et travailleuses occupé(e)s par ces employeurs, 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.

Art. 3

¹ Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employé(e)s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 4

¹ Le Conseil d'Etat prend acte de l'absence d'opposition.

Art. 5

¹ Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs et travailleuses depuis le 1er janvier 2012 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire prévue par la présente convention.

Art. 6

¹ Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

Art. 7

¹ Le présent arrêté entre en vigueur le 1er du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 31 décembre 2015.

Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 4 juin 2012.

Publié dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 48 du 15 juin 2012.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 1^{er} janvier 2012

conclue entre

l'Union vaudoise des garagistes (section vaudoise de l'UPSA)

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 ou entretiennent des véhicules automobiles neufs ou d'occasion;
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 fédérale.

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

1. 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 le respect des dispositions de la présente CCT.

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. Une Commission professionnelle paritaire (CPP) est instituée, laquelle est formée d'une délégation de l'Union vaudoise des garagistes (Section vaudoise de l'UPSA) et d'une délégation des syndicats signataires. Chaque délégation comprend six personnes au plus. Toutes les 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, selon entente entre les parties.
3. Les décisions sont prises à la majorité des voix de chacune des délégations.
4. 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

1. La CPP est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie juridique. Elle peut déléguer ses tâches et compétences à la commission paritaire professionnelle restreinte (CPPR).
2. Elle veille à l'application de la convention collective de travail. A cet effet, la CPP ou ses représentants délégués sont autorisés à:
 - i) entrer dans les entreprises soumises à la présente convention. L'employeur ou un représentant autorisé est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise. Il a l'obligation de présenter tous les documents nécessaires et de donner toutes les informations utiles;
 - ii) convoquer les entreprises pour un contrôle d'application.
3. Elle perçoit des frais de contrôle auprès des entreprises et travailleurs qui ont violé des dispositions conventionnelles.
4. La Commission professionnelle paritaire (ou ses représentants délégués):
 - a) exécute(nt) des contrôles dans les entreprises liées par la présente convention, ceci pour vérifier l'application de cette dernière, de ses avenants et annexes soumis à extension. Elle peut exiger la présentation de pièces justificatives, en rapport avec les pièces précitées;
 - b) peu(ven)t, en cas de violation des dispositions conventionnelles, condamner l'employeur ou l'employé en faute aux amendes ou réparations prévues;
 - c) accorde(nt) les dérogations en matière de salaire ou d'adaptation du salaire prévues dans la présente convention aux articles 33 et 34;
 - d) se prononce(nt) sur l'interprétation de la présente convention et décide(nt) de la subordination des entreprises à la présente convention;
 - e) sauvegarde(nt) les intérêts professionnels communs, notamment auprès des tiers et des pouvoirs publics;
 - f) encaisse(nt) et recouvre(nt) les amendes conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;
 - g) agi(ssen)t comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs et prononce(nt) les sanctions prévues à l'article 11 de la présente convention;
 - h) agi(ssen)t comme organe de conciliation en matière de difficultés ou de différends individuels selon l'article 10 de la présente convention.

Article 8 – COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE RESTREINTE (CPPR)

1. Une Commission professionnelle paritaire restreinte est instituée.
2. Elle est composée d'au moins un représentant de chacune des parties signataires de la CCT, désigné par celles-ci.
3. Compétences:
 - a) Elle prépare et convoque les séances de la CPP;
 - b) Elle effectue les tâches déléguées par la CPP;
 - c) Elle rend compte de son activité à la CPP.

Article 9 – SECRETARIAT DES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES

1. L'organisation en charge des secrétariats de la CPP et de la CPPR est désignée par les parties à la CCT.
2. Le secrétariat tient les procès-verbaux des séances de la CPP et de la CPPR (dont un exemplaire est adressé à chacun des membres) et rédige la correspondance et les convocations.

Article 10 – RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

1. Les différends nés entre un employeur et un ou plusieurs de ses travailleurs peuvent être portés devant la CPP. Celle-ci tente la conciliation. En cas

d'échec, la CPP prend une décision susceptible de recours dans les 30 jours devant le Tribunal arbitral.

2. Les différends nés entre les parties signataires de la présente convention ou touchant plusieurs entreprises sont portés devant la CPP. Celle-ci tente la conciliation. A défaut de solution devant cette instance, le litige est soumis au Tribunal arbitral (art. 12).

Article 11 – AMENDES CONVENTIONNELLES

1. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende de CHF 10'000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
2. En cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, l'amende peut être portée à CHF 40'000.- au plus. Ce montant peut être augmenté si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. La CPP prononce l'amende.
4. Le ou les contrevenants ont le droit d'être entendus.
5. En cas de désaccord sur la sanction prononcée, la décision de la CPP peut être portée, dans les 30 jours, devant le Tribunal arbitral (art. 12).

Article 12 – TRIBUNAL ARBITRAL

1. Organisation et composition:
 - a) Le Tribunal arbitral est composé d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète. Cet arbitre fonctionne seul en compagnie de son greffier;
 - b) L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties à la CCT.
2. Compétences:

Le Tribunal arbitral:

 - a) tranche en cas de recours contre une décision de la CPP;
 - b) traite les plaintes contre les employeurs ou les travailleurs en cause;
 - c) tranche en cas de litige ou de divergence entre les parties contractantes.
3. Procédure:

Le code de procédure civile fédérale est applicable à la procédure devant le Tribunal arbitral. Le for juridique est à Paudex.

Article 13 – COMMISSION PARITAIRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CPFP)

1. Les parties à la convention instituent une Commission paritaire de formation professionnelle en application des dispositions légales en vigueur.

Article 14 – 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 au sens de l'article 41 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 15 – 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 au maintien de l'hygiène et aux mesures de prévention des accidents et des maladies professionnels, sans préjudice des obligations légales de l'employeur;
 - b) 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;
- c) 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.

CHAPITRE III

Relations d'emploi

Article 16 – CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

1. Lors de l'engagement, l'employeur établit un contrat de travail indiquant le genre d'emploi (mécatronicien, mécanicien de maintenance, etc.), la date d'entrée en service, le mode de rémunération, le salaire. Il précisera que le contrat individuel est régi par la présente convention et le règlement d'entreprise.

Article 17 – 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. Durant cette période, les conditions de résiliation sont les suivantes:
 - 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, pour la fin d'une journée de travail ;
 - c) dès le troisième mois d'emploi, dans un délai de deux semaines, pour la fin d'une journée de travail.
2. 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.
3. 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^e année de service à la 10^e année de service incluse, deux mois d'avance pour la fin d'un mois;
 - c) dès le début de la 11^e année de service, et dès 50 ans révolus, trois mois d'avance pour la fin d'un mois.
4. Le congé doit être donné par écrit, par lettre signature, ou remis de main à main contre quittance avec la mention unique: «reçu le .././..» et en présence d'un témoin. Il doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail du mois.
5. 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.
6. 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.
7. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie en fait la demande oralement ou par écrit.
8. L'employeur qui a manifesté son intention de résilier le contrat de travail pour des motifs d'ordre économique, ou qui l'a résilié pour les mêmes motifs, au sens des dispositions figurant à l'article 24, alinéa 3, 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 18 – 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 onze 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 18, alinéa 1, lettre a), et s'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement. Dans ce cas, l'article 18, 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 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 19 – INOBSERVATION DU DÉLAI DE CONGÉ

- a) par l'employeur
 1. 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 cessation du contrat conclu pour une durée déterminée; il a en outre droit au remboursement des avantages résultant des rapports de travail.
 2. 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 20 – 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 de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Article 21 – 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 le contrat de travail en invoquant de justes motifs est tenu d'en informer sans tarder (dans les 48 heures au plus tard) la CPPR.
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'article 19, lettre b), en cas d'abandon injustifié de l'emploi.

Article 22 – 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 23 – 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 24 – 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. 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. Les parties à la CCT recommandent de faire appel à la Caisse de chômage du syndicat Unia, signataire de la présente CCT.

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

4. Service paritaire de placement professionnel

Les parties contractantes mettent à disposition, à titre gratuit, des informations qui favorisent la recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi et employeurs de la branche professionnelle.

Article 25 – DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

1. La durée normale du travail est de 42 heures par semaine pour tous les travailleurs.

2. L'horaire de travail du personnel 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. La CPPR sera avisée de ces dérogations.
3. Pour le personnel 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, une fois toutes les deux semaines au moins, 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 26 – HORAIRE DE TRAVAIL

1. A l'exception des services de permanence, l'horaire de travail est fixé librement par chaque entreprise, entre 06h00 et 20h00, car il est considéré comme travail de jour (LTr). Il peut être étendu entre 20h00 et 23h00 uniquement avec l'accord des travailleurs concernés et contre un supplément salarial de 25 % pour ce travail du soir. Toute introduction de travail du soir doit être signalée à la Commission professionnelle paritaire. L'horaire est affiché dans tous les ateliers et remis à chaque nouvel engagé.
Le supplément salarial de 25 % pour le travail du soir s'ajoutera aux 25 % payés dès la première heure lors d'heures supplémentaires ordonnées.
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, dans les limites de l'article 27 alinéa 1 ch. 2 ci-dessous.
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 27 – 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 fluctuants, de 42 heures par semaine en moyenne, peuvent être introduits. Les conditions-cadres suivantes doivent être alors respectées:
 - 1.1 L'horaire fluctuant ne peut se situer qu'entre 06h00 et 23h00 du lundi au vendredi.
 - 1.2 La durée hebdomadaire du travail ne dépassera pas 45 heures et ne sera pas inférieure à 38 heures, le temps dévolu au travail compensatoire visé à l'article 26 alinéa 2 ne pouvant être pris en compte dans le calcul de cette durée minimale de 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 de moins de 20 heures est dépassée, les heures au-delà ne peuvent être compensées et les heures qui dépassent la limite des 20 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 42 heures en moyenne.
 - 1.6 Le supplément salarial de 25 % prévu à l'article 26 alinéa 1 de la présente convention n'est pas applicable en cas d'horaire fluctuant. L'alinéa 3 du présent article est réservé.
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. Sont réservées les dispositions impératives de la Loi sur le travail.
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 *Pour les entreprises n'ayant pas de commission du personnel au sens de l'article 15 alinéa 2, et 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 28 – 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 29 – PONTS

1. Dans les entreprises où il est convenu de fermer les ateliers le 1^{er} 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 la durée hebdomadaire maximale légale de travail, la compensation des heures s'effectuera les cinq premiers jours de la semaine ou le samedi matin pendant les quatorze semaines qui précèdent le pont.
2. La Commission professionnelle paritaire peut autoriser des dérogations aux règles ci-dessus.

Articles 30 – ABSENCES JUSTIFIÉES

1. Le travailleur a droit aux jours de congé payés suivants:
 - a) deux jours à l'occasion de son mariage ou de son partenariat enregistré;
 - b) deux jours en cas de naissance d'un enfant;
 - c) trois jours en cas de décès de l'épouse, époux, partenaire enregistré(e), concubin, concubine, 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 sœur, 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; le même travailleur a droit jusqu'à cinq jours de congé formation par année civile; les frais inhérents sont assumés par l'employeur, cependant il se réserve le droit de subordonner cette formation à une clause 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, la CPPR statue en première instance.*

Article 31 – JOURS FERIÉS ET DE CONGÉ PAYÉS

1. 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:
 - 1^{er} et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Lundi du Jeûne fédéral et Noël.
2. En outre, l'employeur fixe chaque début d'année un jour de congé payé supplémentaire.

Article 32 – VACANCES

1. Le travailleur a droit annuellement à des vacances payées selon les normes suivantes:

- dès l'engagement et jusqu'à la 10 ^e année de service dans l'entreprise	4 semaines	(= 20 jours)
- dès la 11 ^e année de service dans l'entreprise	4 semaines et 3 jours	(= 23 jours)
- dès la 21 ^e 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^e année de service dans l'entreprise 6 semaines (= 30 jours)
- Par «période de référence», on entend «année de service». Si le droit aux vacances est modifié durant cette période, le calcul se fait en proportion.
- 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 1/12^e par mois complet d'absence dans la mesure suivante:
 - 1^{re}, 2^e année de service: dès et y compris le 2^e mois complet d'absence (dès le 3^e mois en cas de grossesse),
 - 3^e, 4^e année de service: dès et y compris le 3^e mois complet d'absence,
 - dès la 5^e année de service: dès et y compris le 4^e 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 1/12^e 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.

Article 33 – SALAIRES

1. Les salaires individuels sont convenus entre l'employeur et le travailleur. Dès le 1^{er} janvier 2012, les salaires réels mensuels ou horaires effectifs sont augmentés de CHF 50.- par mois pour les travailleurs des catégories/classes listées à l'alinéa 2 ci-après.
2. Sous réserve des dispositions de l'article 34 ci-après, les salaires ne peuvent être inférieurs aux montants suivants:

par mois (13 salaires mensuels par année)

Groupe I

Mécatronicien-ne d'automobiles véhicules légers ou utilitaires (4 ans d'apprentissage) CHF 4'600.-

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise CHF 4'800.-

Groupe II

Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles véhicules légers ou utilitaires (3 ans d'apprentissage) CHF 4'100.-

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise CHF 4'300.-

Groupe III

Gestionnaire du commerce de détail Logistique des pièces détachées Conseil à la clientèle ou gestion des marchandises (3 ans d'apprentissage) CHF 4'100.-

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise CHF 4'300.-

Groupe IV

Assistant-e du commerce de détail Logistique des pièces détachées 2 ans - Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) CHF 4'000.-

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise CHF 4'200.-

Groupe V

Assistant en maintenance d'automobiles (2 ans - AFP) CHF 4'000.-

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise CHF 4'200.-

Groupe VI

Ouvrier de garage CHF 3'900.-

A partir de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise CHF 4'100.-

3. Les conditions de rémunération acquises, plus favorables aux travailleurs que celles fixées par l'article 33, chiffre 2, restent réservées.

Article 34 – DÉROGATIONS AUX SALAIRES MINIMA

1. 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 insuffisants, peut être payé à un salaire inférieur aux minima prévus à l'article 33. La Commission professionnelle paritaire doit en être préalablement avisée, sans préjudice des compétences d'autres instances.
2. 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 %. *Le cas des travailleurs âgés de moins de 18 ans est réservé.*

Article 35 – ADAPTATION DES SALAIRES

1. *Les parties contractantes conviennent de se rencontrer en automne pour négocier une éventuelle adaptation des salaires.*

Article 36 – 13^e SALAIRE

1. L'employeur verse au travailleur un 13^e salaire mensuel, en principe au mois de décembre.
2. Si le travailleur entre dans l'entreprise en cours d'année ou quitte son employeur avant la fin de l'année, sa part du 13^e salaire est calculée proportionnellement au temps d'emploi.
3. Lorsqu'un travailleur décède, la part du 13^e salaire est due jusqu'à et y compris le mois au cours duquel le décès a eu lieu. *Si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, l'employeur doit payer le salaire, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.*

Article 37 – 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 38 – OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DE L'EMPLOYEUR

1. 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 39 – 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 CHF 500.- par cas, sauf décision contraire de la CPPR.*
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 prévu à l'alinéa 2 sur la paie.*

Article 40 – 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'employé est tenu de se conformer strictement aux prescriptions édictées par l'employeur en matière d'hygiène et de prévention des accidents.
3. 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.
4. 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.
5. Tout accident doit être annoncé immédiatement au chef d'entreprise ou à son représentant.
6. La victime doit être immédiatement secourue.
7. Une boîte de matériel de premiers secours doit se trouver dans chaque entreprise.
8. 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 de la CPPR (art. 8).

Article 41 – 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 (art. 321 a CO).
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 peuvent être confiés à un mandataire désigné par la Commission professionnelle paritaire, qui établit ensuite un rapport à l'intention de la CPPR.
5. L'article 11 «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 à la CPPR les infractions aux présentes règles.*

CHAPITRE IV

Prestations sociales

Article 42 – 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*
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.
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. A cet effet, il conclut un contrat d'assurance.
 - b) L'indemnité journalière en cas d'incapacité de travail correspond aux 80 % du salaire AVS pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs, le délai de carence étant de 2 jours non indemnisés aux travailleurs.
 - 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 324a 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.*
 - 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 ainsi que 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 est libéré de toute autre prestation.*
4. 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 définies au chiffre 3, lettre b) et le 90 % ou le 100 % du salaire perdu dès le 1^{er} jour. La prime se répartit à raison de moitié pour l'employeur et moitié pour le travailleur.

Article 43 – 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 professionnelles 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 8 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^{er} 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 44 – PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE – CAISSE DE RETRAITE

1. Les travailleurs sont assurés conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).
2. Les travailleurs doivent être assurés au minimum aux conditions suivantes:
 - a) le pourcentage de prime est équivalent pour tous les salariés sans distinction d'âge;

- b) cette prime est perçue à raison de 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du travailleur;
- c) le taux de prime est au minimum de 11.5 % du salaire assuré, qui est égal au salaire AVS.
3. Les prestations doivent être les suivantes:
- rente de retraite;
 - rente d'invalidité : le capital-épargne simulé au jour de la retraite sans intérêt et converti au taux du fonds des garages vaudois;
 - rente de conjoint ou du partenaire enregistré survivant: 60 % de la rente d'invalidité;
 - rente d'orphelin: 20 % de la rente d'invalidité;
 - libération des primes après un délai de 90 jours.
 - L'assuré auprès du Fonds de prévoyance 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.
4. 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 de prévoyance des garages vaudois, à condition que les prestations garanties soient au moins équivalentes à celles du Fonds, voire supérieures.

Article 44 bis – PRERETRAITE

1. Les parties à la convention collective de travail s'engagent à mener une étude approfondie sur la mise en place d'une retraite anticipée dans les garages vaudois. A cet effet, elles mèneront les études actuarielles nécessaires à une prise de décision dans le courant de l'année 2012.

Article 45 – ALLOCATIONS FAMILIALES

1. 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 46 – 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 des arrêts, a droit à son salaire dans les proportions suivantes, exprimées en pourcentage du salaire net effectivement perdu:

Périodes de service	Célibataire	Marié ou non marié avec charge de famille
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'article 46, alinéa 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 324a et 324b 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 47 – INTERDICTION DE PARTICIPATION À D'AUTRES CONVENTIONS

1. 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 48 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

- La présente convention abroge celle du 1^{er} janvier 2005. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et portera effet jusqu'au 31 décembre 2014.
 - 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.
 - Sauf avis de résiliation, la présente convention est renouvelée tacitement pour une année puis d'année en année.
 - Les dispositions résiliées restent en vigueur après l'échéance pour autant que des pourparlers de renouvellement soient en cours.
- Ainsi fait à Paudex le 16 janvier 2012, en cinq exemplaires originaux.

Règlement sur le prélèvement et l'utilisation de la contribution professionnelle

Article 1 – BUT

1. En application de l'article 14 et conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2011 (appelée ci-après CCT), les parties à ladite convention règlent, par le présent règlement, les questions relatives au prélèvement et à l'utilisation de la contribution professionnelle.

Article 2 – RESSOURCES

1. Les ressources du Fonds professionnel sont constituées notamment par:
- une contribution de chaque travailleur;
 - les intérêts;
 - le produit des amendes, les dons, ainsi que tous autres revenus.

Article 3 – MONTANT DE LA CONTRIBUTION

1. La contribution professionnelle est de CHF 20.– par mois.

Article 4 – CENTRALE D'ENCAISSEMENTS

1. 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

- A la fin de chaque trimestre, la Centrale d'encaissements vire à la Commission professionnelle paritaire les montants encaissés.
- 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.
- 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

- Le montant total des contributions professionnelles perçues au cours d'un exercice (1^{er} janvier au 31 décembre) auprès des travailleurs est réparti comme suit:
 - 60 % au fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels;
 - 15 % pour les frais de la Commission professionnelle paritaire;
 - 5 % au fonds de lutte contre le travail interdit;
 - 5 % au fonds de secours;
 - 5 % au fonds de reconversion professionnelle;
 - 10 % aux parties signataires pour leurs frais d'administration et de gestion.
- La Commission professionnelle paritaire modifie ou confirme à la fin de chaque exercice la répartition ci-dessus mentionnée.

Article 8 – COMPTE

- Les comptes de la Commission professionnelle paritaire et des fonds spéciaux figurent au bilan des comptes de la Commission professionnelle paritaire.
- 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 PROFESSIONNEL

1. 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.
2. Les décisions d'attribution sont prises par la Commission professionnelle paritaire.

Article 10 – FRAIS DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

1. Le Fonds participe notamment au financement de 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 la CPPR et de leur 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. Ce Fonds est 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.
2. Les décisions d'attribution de secours sont prises par la CPPR. Elle 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. La CPPR 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, la CPPR 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 travailleur contre l'employeur (article 110 CO).

Article 13 – FONDS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

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.
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'écologie, 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. La CPPR est seule compétente pour l'attribution ou la suppression de secours. Elle se détermine en tenant notamment compte des prestations éventuelles d'autres institutions publiques ou privées (assurance-chômage, assurance invalidité, par exemple).
5. La CPPR présente un rapport annuel accompagné des comptes à la Commission professionnelle paritaire.

Article 14 – SUPPRESSION DES FONDS

1. 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

1. Le présent accord abroge le précédent. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Les clauses de résiliation et de renouvellement sont les mêmes que celles de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 2012.