



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 12 août 2019

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 travail¹,

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 13 septembre 2018, est étendu.

Art. 2

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

² 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 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, la réparation et l'entretien d'automobiles légères, de véhicules lourds et d'autocars, les travaux de carrosserie et de peinture sur les automobiles légères, les véhicules lourds et les autocars, les travaux électriques et électroniques sur les automobiles légères, les véhicules lourds et les autocars, l'exploitation d'une installation de lavage pour les automobiles légères, 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.

¹ RS 221.215.311

³ Les clauses étendues de la CCT reproduite en annexe s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées 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;
- e. les stagiaires;
- f. les membres de la famille des employeurs.

Aux apprentis, seul l'article 22 et l'annexe I s'appliquent.

⁴ 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 détachés², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ 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.

² LDét, RS **823.20**

³ Ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse (Odét), RS **823.201**.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019 et a effet jusqu'au 31 décembre 2023.

12 août 2019

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

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

conclue le 13 septembre 2018

entre

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

et

le syndicat Unia, *d'autre part*

Clauses étendues

Art. 6 Exécution Commission professionnelle paritaire

² Dans le but de veiller à l'application de la présente CCT, (...) instituent une Commission professionnelle paritaire des garages du Jura et du Jura bernois (ci-après: CPP).

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

² 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.

³ 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.

⁴ 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'article 29 concernant le travail au noir.

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

¹ 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. (...).

² Contribution des travailleurs: La contribution des travailleurs soumis à la CCT est fixée à 15 francs par mois (le 13^{ème} 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.

³ Contribution des employeurs: Les employeurs s'acquittent d'une contribution patronale de 5 francs par mois et par travailleur soumis à la CCT (le 13^{ème} salaire n'est pas soumis à la contribution).

⁴ 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 professionnel (prise en charge de tout ou partie des coûts des cours reconnus par les parties).

Art. 11 Amendes et peines conventionnelles

² En son principe, toute infraction aux dispositions de la CTT peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 10 000 francs au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. La Commission professionnelle paritaire des garagistes 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.

³ Le montant de l'amende 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. 12 Forme du contrat de travail

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

- a. les parties;
- b. date d'engagement;

- c. catégorie professionnelle;
- d. durée hebdomadaire du travail;
- e. le salaire et les éventuels suppléments salariaux.

² Le contrat de travail prévoit expressément que la présente CCT en fait partie intégrante.

Art. 13 Temps d'essai

¹ 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.

² Contrat de durée déterminée: Pour les contrats de durée déterminée, les parties au contrat sont libres de stipuler un temps d'essai.

Art. 14 Termes et délais de congé

¹ 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.

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 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.

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

Art. 19 Durée du travail et pause

¹ La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures pour un emploi à 100 %.

⁴ Les pauses du matin ou de l'après-midi 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. 20 Horaire de travail

¹ 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).

² Pour tenir compte des besoins de l'entreprise et des travailleurs, des systèmes spéciaux de durée du travail peuvent être introduits. La durée hebdomadaire du travail au sens de l'art. 19 peut être augmentée ou diminuée de 3 heures au plus. La durée hebdomadaire ne dépassera pas 45 heures et ne sera pas inférieure à 39 heures. Dans des cas justifiés (par exemple: périodes de changements de pneus, expositions,

etc.) la durée hebdomadaire peut être portée à 47 heures de travail hebdomadaire durant maximum 3 semaines.

³ 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.

⁴ En fonction des événements saisonniers et de manière ponctuelle, une modification de l'horaire de travail hebdomadaire de 42 heures peut être mise en place moyennant un préavis de 2 jours.

⁵ Un décompte mensuel du solde des heures de travail sera remis à la fin de chaque mois à tout travailleur concerné. Le salaire mensuel sera versé sans tenir compte des variations du solde des heures de travail.

⁶ A la fin de chaque année civile, le solde des heures devra être égal à zéro. En cas de solde positif, ces heures doivent faire l'objet d'une compensation en temps donnée durant l'année civile concernée. Elle peut néanmoins déborder, si l'organisation du travail le justifie, sur le début de l'année suivante (maximum jusqu'à fin avril). A défaut de compensation en temps dans le délai précité, le solde des heures sera payé à 125 %.

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

Art. 21 Heures supplémentaires

¹ 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.

² Le travailleur est tenu de décompter en permanence les heures supplémentaires de travail et d'annoncer le décompte à ses supérieurs directs.

³ Le travail de nuit éventuel (entre 20 h et 06 h) et le travail du dimanche est majoré de 50 %.

Art. 22 Catégories professionnelles et salaires minimums

¹ Les travailleurs sont classifiés en différentes catégories professionnelles comme suit:

A. Personnel d'atelier

1. Electromécanicien-ne en automobiles ou technicien ES avec brevet fédéral
2. Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC
3. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC
4. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) – Monteur en pneumatique

A. Personnel d'atelier

5. Personnel non qualifié – Préparateur optique et technique des véhicules (âge 25 ans min.)
-

B. Personnel de vente

6. Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC
 7. Assistant-e du commerce de détails – Logistique des pièces détachées (AFP)
 8. Personnel non qualifié de magasin
-

C. Personnel Carrosserie-Peinture

9. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier avec brevet fédéral
 10. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier au bénéfice d'un CFC
 11. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre avec brevet fédéral
 12. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre au bénéfice d'un CFC
-

D. Apprentis

Pour les catégories 2 à 4, 6 et 7, 10 et 12 ci-dessus, les catégories correspondantes 13 à 19 sont établies pour les apprenties et apprentis de chacune des formations certifiantes concernées., et figurent dans la grille des salaires minimums (annexe 1).

² Les salaires minimums correspondants des catégories 1 à 19 sont fixés dans l'annexe 1.

Art. 23 Dérogation aux salaires minimums

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

Art. 24 Salaire

¹ 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 minimums sont fixés à l'annexe 1 (grille des salaires minimums).

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

Art. 25 Retenue de salaire

¹ 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

² 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. 26 13^{ème} salaire

¹ Le travailleur reçoit un 13^{ème} salaire correspondant à 100 % d'un salaire mensuel.

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

³ Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13^{ème} salaire est versé au prorata temporis. En cas de résiliation du contrat de travail durant le temps d'essai, le 13^{ème} salaire n'est pas dû.

Art. 27 Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs

¹ 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.

² 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 l'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. 28 Hygiène et prévention des accidents

¹ 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.

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

³ 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.

⁴ 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. 29 Travail au noir

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁶ L'employeur ou le travailleur qui favorise le travail au noir peut se voir infliger une amende conventionnelle.

Art. 31 Assurance-maladie perte de gain

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

² 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. A partir du 3^{ème} jour, le travailleur bénéficie de l'indemnité journalière en cas de maladie.

³ 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.

⁵ Si la maladie dure plus d'un jour, 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.

⁶ L'employeur peut, en cas de maladie, exiger que le travailleur subisse une visite médicale aux frais de l'employeur chez le médecin de son choix (de l'employeur), lequel reste lié par le secret professionnel.

⁷ 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.

⁸ 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. 33 Droit aux vacances

¹ Le travailleur a droit chaque année à:

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

² Les jours fériés payés tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

⁵ 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. 36 Jours fériés

¹ 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 sont:

Pour le canton du Jura: Nouvel-An, 2 janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, l'Ascension (jeudi), lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël (25 décembre).

Pour le canton de Berne: Nouvel-An, 2 janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, l'Ascension (jeudi), lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël, 26 décembre.

² Les jours suivants sont fériés mais non payés dans le canton du Jura: Fête Dieu (jeudi), 23 juin, l'Assomption, Toussaint, 26 décembre.

³ Dans le canton de Berne, le travailleur qui demande congé le 1^{er} mai sera dispensé du travail, mais l'employeur ne sera pas tenu de le payer.

Art. 37 Absences justifiées

¹ Tout travailleur soumis au contrat de travail a droit à un congé payé de:

- 3 jours de travail en cas de décès de l'épouse ou d'un enfant;
- 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;
- 2 jours de travail lors de la naissance d'un enfant.

² Un travailleur peut prendre jusqu'à 3 jours de congé payé par cas de maladie si son enfant est malade, un certificat médical est indispensable. Il est toutefois d'usage de reprendre le travail après avoir organisé la garde de l'enfant.

Grilles des salaires minimums

A. Personnel d'atelier	francs
1. Electromécanicien-ne en automobiles ou technicien ES avec brevet fédéral	5700
2. Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="194 424 706 475">– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage <li data-bbox="194 480 471 501">– après les 6 premiers mois <li data-bbox="194 505 445 531">– après 2 ans de pratique 	4200 4500 4700
3. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="194 596 706 647">– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage <li data-bbox="194 652 471 673">– après les 6 premiers mois <li data-bbox="194 678 445 703">– après 2 ans de pratique 	4000 4200 4500
4. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="194 743 468 764">– Monteur en pneumatique <li data-bbox="194 769 706 820">– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage <li data-bbox="194 825 471 850">– après les 6 premiers mois 	3700 3900 4100
5. Personnel non qualifié – Préparateur optique et technique des véhicules	3900

B. Magasiniers	francs
6. Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4000
– après les 6 premiers mois	4200
– après 2 ans de pratique	4500
7. Assistant-e du commerce de détails – Logistique des pièces détachées (AFP)	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	3700
– après les 6 premiers mois	3900
– après 2 ans de pratique	4100
8. Personnel non qualifié de magasin	3900
<hr/>	
C. Personnel Carrosserie-Peinture	francs
9. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier avec brevet fédéral	5700
10. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier au bénéfice d'un CFC	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4200
– après les 6 premiers mois	4500
– après 2 ans de pratique	4700
11. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre avec brevet fédéral	5700
12. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre au bénéfice d'un CFC	
– pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4200
– après les 6 premiers mois	4500
– après 2 ans de pratique	4700

D. Apprentis	francs
13. Mécatronicien-ne d'automobiles en apprentissage	
– 1 ^{ère} année	650
– 2 ^{ème} année	800
– 3 ^{ème} année	1000
– 4 ^{ème} année	1250
14. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles en apprentissage	
– 1 ^{ère} année	600
– 2 ^{ème} année	750
– 3 ^{ème} année	950
15. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) – Monteur en pneumatique en apprentissage	
– 1 ^{ère} année	550
– 2 ^{ème} année	700
16. Gestionnaire du commerce de détail en apprentissage	
– 1 ^{ère} année	620
– 2 ^{ème} année	800
– 3 ^{ème} année	1135
17. Assistant-e du commerce de détail – Logistique des pièces détachées (AFP) en apprentissage	
– 1 ^{ère} année	620
– 2 ^{ème} année	800
18. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier en apprentissage	
– 1 ^{ère} année	650
– 2 ^{ème} année	800
– 3 ^{ème} année	1000
– 4 ^{ème} année	1250
19. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre en apprentissage	
– 1 ^{ère} année	650
– 2 ^{ème} année	800
– 3 ^{ème} année	1000
– 4 ^{ème} année	1250

