



Union professionnelle suisse de l'automobile
SECTION JURA/JURA BERNOIS



Le Syndicat.

Convention Collective de Travail 2019

DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE DU JURA ET DU JURA BERNOIS

CCT 2019-2022

T A B L E D E S M A T I E R E S

CHAPITRE I		DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Art.	1	Objet de la CCT
	2	Champ d'application
	3	Paix du travail
	4	Déclaration d'extension
	5	Accords particuliers
CHAPITRE II		DISPOSITIONS D'EXÉCUTION
Art.	6	Exécution Commission professionnelle paritaire
	7	Commission professionnelle paritaire (CPP) des garagistes du Jura et du Jura bernois
	8	Compétences de la Commission professionnelle paritaire
	9	Contribution paritaire aux frais d'exécution et de formation professionnelle
	10	Frais de la Commission professionnelle paritaire
	11	Amendes et peines conventionnelles
CHAPITRE III		RELATIONS D'EMPLOI
Art.	12	Forme du contrat de travail
	13	Temps d'essai
	14	Termes et délais de congé
	15	Résiliation en temps inopportun
		a) par l'employeur
		b) par le travailleur
	16	Résiliation immédiate
	17	Résiliation injustifiée, non entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi
	18	Résiliation abusive
	19	Durée du travail et pause
	20	Horaire de travail
	21	Heures supplémentaires
	22	Catégories professionnelles et salaires minimums
	23	Dérogation aux salaires minimums
	24	Salaire
	25	Retenue de salaire
	26	13ème salaire
	27	Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs
	28	Hygiène et prévention des accidents
	29	Travail au noir
CHAPITRE IV		PRESTATIONS SOCIALES
Art.	30	Assurance-accidents
	31	Assurance-maladie perte de gain
	32	Service militaire
	33	Droit aux vacances
	34	Date des vacances
	35	Congé Jeunesse
	36	Jours fériés
	37	Absences justifiées
	38	Allocations familiales

CHAPITRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

<i>Art.</i>	39	<i>Relations avec les tiers</i>
	40	<i>Révision de la CCT</i>
	41	<i>Durée de la CCT</i>

ANNEXE 1

GRILLE DES SALAIRES MINIMUMS

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Pour faciliter la lecture du document, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

Art. 1 - Objet de la CCT

- 1. La présente convention collective de travail (intitulée CCT) a pour but de maintenir la bonne entente entre les employeurs et les travailleurs de la branche automobile, de promouvoir la collaboration entre les parties à la CCT, de défendre les intérêts généraux des métiers de la branche automobile et de régler équitablement les conditions de travail des travailleurs.*
- 2. La CCT complète toutes les autres dispositions légales relatives aux relations du travail dans la République et Canton du Jura et dans le Jura bernois, conformément à l'art. 356 et suivants du Code des obligations (CO)*
- 3. La présente convention fait partie intégrante du contrat de travail. Les parties contractantes sont responsables de l'information aux employeurs et aux travailleurs.*

Art. 2 - Champ d'application

1. Champ d'application pour les entreprises

La présente CCT s'applique à toutes les entreprises et secteurs d'entreprise qui font de la vente, du soutien ou de la manutention dans le secteur de l'automobile, en particulier:

- a. Qui font commerce d'automobiles légères, véhicules lourds, autocars.*
- b. Qui font commerce de pièces, parties détachées, accessoires, pneus, pare-brise, lubrifiants, produits d'entretien. Qui installent des pièces, parties détachées, accessoires, pneus, pare-brise, lubrifiants.*
- c. Qui entretiennent, réparent des automobiles légères, véhicules lourds, autocars. Qui effectuent des travaux de carrosserie et peinture, électriques, électroniques sur des automobiles légères, véhicules lourds, autocars.*
- d. Qui exploitent une installation de lavage pour automobiles légères, véhicules lourds, autocars, stations-services.*
- e. Les entreprises ayant leur siège, une succursale ou un établissement ainsi que toutes les sociétés itinérantes dans le canton du Jura ou dans le Jura bernois.*

2. Champ d'application pour les travailleurs

- a. La présente CCT s'applique à tous les travailleurs, y compris les intérimaires, occupés dans les entreprises définies à l'alinéa 1.*

Les apprentis, sont uniquement soumis à l'annexe relative à la « grille des salaires minima (annexe 1) » (voir art. 22)

- b. La présente CCT n'est pas applicable aux administrateurs, aux directeurs, aux directeurs administratifs, aux coordinateurs d'atelier, au personnel de bureau, aux*

vendeurs de véhicules automobiles, au personnel de nettoyage, aux stagiaires, aux membres de la famille.

3. Champ d'application géographique

La présente CCT s'applique aux entreprises et secteurs d'entreprise définis à l'alinéa 1 qui exercent leur activité sur le territoire du canton du Jura ou du Jura bernois.

Art. 3 - Paix du travail

Les parties et leurs membres renoncent, pendant la durée de la présente CCT, à utiliser tous les moyens coercitifs tels que grève, cessation du travail, lock-out, pour quelque but que ce soit.

Art. 4 – Déclaration d'extension

Les parties contractantes s'engagent à demander aux Autorités compétentes l'extension du champ d'application de la présente CCT.

Art. 5 - Accords particuliers

Les accords particuliers conclus entre les parties contractantes font partie intégrante de la présente CCT.

C H A P I T R E I I

DISPOSITION D'EXÉCUTION

Art. 6 - Exécution Commission professionnelle paritaire

- 1. Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions de la présente CCT ainsi que ses avenants et ses annexes, conformément à l'art. 357a alinéa 1 CO.*
- 2. Dans le but de veiller à l'application de la présente CCT, les parties instituent une Commission professionnelle paritaire des garages du Jura et du Jura bernois (ci-après : CPP).*
- 3. La CPP, constituée sous la forme juridique d'association, est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention. A cet effet, elle se dote de statuts et d'un règlement de fonctionnement adéquat.*

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

- 1. Les parties contractantes ont le droit d'exiger, en commun, le respect des dispositions de la présente CCT par les employeurs et travailleurs soumis conformément à l'art. 357b CO.*

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.
5. *Les frais liés au fonctionnement de la CPP sont pris en charge par le fonds paritaire des garages du Jura et du Jura bernois.*
6. *Les décisions se prennent à la majorité des voix de chacune des deux délégations patronales, d'une part, et syndicale d'autre part. Le président de la CPP n'a pas de droit de vote prépondérant.*

Art. 8 - Compétences de la Commission professionnelle paritaire

La CPP assume les tâches suivantes :

- a. veille à l'application de la présente CCT, *de ses avenants, accords et règlements annexes*. 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 ;
- d. *sauvegarde les intérêts professionnels communs ;*
- 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 ;
- g. *exige la réparation du dommage en cas d'infraction à la CCT*
- 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. *Les parties édictent un règlement du fonds paritaire.*

2. Contribution des travailleurs

La contribution des travailleurs soumis à la CCT est fixée à fr. 15.-- par mois (le 13^{ème} salaire n'est pas soumis à la contribution). Ce montant est déduit mensuellement du salaire des travailleurs et versée par l'employeur à la CPP. Cette déduction doit être mentionnée de manière claire sur le décompte de salaire. *Une partie de la contribution des travailleurs est remboursée par la CPP aux travailleurs qui font partie du syndicat signataire de la présente CCT. Le remboursement est effectué via ledit syndicat et selon le règlement et les statuts de ce dernier.*

3. Contribution des employeurs

Les employeurs s'acquittent d'une contribution patronale de fr. 5.-- 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 *notamment* :

- a. au contrôle de l'application de la CCT ;
- b. *au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement ;*
- c. à la formation et au perfectionnement professionnel (prise en charge de tout ou partie des coûts des cours reconnus par les parties) ;
- d. *à la promotion des métiers*

Art. 10 - Frais de la Commission professionnelle paritaire

1. *Le frais de fonctionnement de la CPP sont couverts par les recettes suivantes :*
 - a. *les contributions paritaires,*
 - b. *le produit des amendes et peines conventionnelles,*
 - c. *par d'autres produits éventuels.*
2. *Le fonds paritaire est administré par un secrétariat désigné par les organes de la commission paritaire. Les membres de la CPP ont droit à une indemnité de séance et aux remboursements de leurs éventuels frais. Le remboursement ne peut être effectué qu'après approbation de la CPP.*

Art. 11 - Amendes et peines conventionnelles

1. *La CPP édicte un règlement des amendes et peines conventionnelles. Ce règlement prévoit des peines pouvant aller d'un avertissement pour les infractions de peu de gravité à des amendes dont les montants sont définis dans le règlement des peines conventionnelles.*
2. En son principe, toute infraction aux dispositions de la CTT peut être sanctionnée par une amende d'un montant de CHF 10'000.-- 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 CHF 10'000.-- si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

3. Le montant de l'amende peut néanmoins être porté à CHF 40'000.-- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La CPP peut déroger et aller au-delà de CHF 40'000.-- si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

CHAPITRE III

RELATIONS D'EMPLOI

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 (*art 335b CO*).
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. 15 - Résiliation en temps inopportun

1. *Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat (art. 336c al. 1 CO) :*
 - a. *pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire, ou dans la protection civile, ou un service civil en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui 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 imputables 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 240 jours à partir de la sixième année de service ;*
 - c. *pendant la grossesse et au cours des seize 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 de travail 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 15a, 1er alinéa, lettre a, et s'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement.*

Art. 16 - Résiliation immédiate

Conformément à l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 17 - Résiliation injustifiée, non entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

1. *Lorsque l'employeur a résilié le contrat avec effet immédiat sans qu'il y ait justes motifs, 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. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.*
2. *Si le travailleur abandonne abruptement son emploi sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel conformément à l'article 337d CO.*

Art. 18 - Résiliation abusive :

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 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, en vertu de la législation fédérale, 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 ;*
 - c. *sans respecter la procédure de consultation prévue par les licenciements collectifs (art. 335f)*

Art. 19 - Durée du travail et pause

1. La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures pour un emploi à 100%.
2. *Le temps passé pour le trajet vers le lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail. Lorsqu'il est nécessaire d'exercer ses fonctions en dehors du lieu de travail contractuel, le temps du trajet est compté comme temps de travail dans la mesure où il est plus long que le trajet vers le lieu de travail usuel.*
3. *Le travail est interrompu par des pauses d'au moins :*
 - *15 minutes, si la journée de travail dure sans interruption plus de 5h30min.*
 - *30 minutes, si la journée de travail dure sans interruption plus de 7 heures.*
 - *1 heure, si la journée de travail dure plus de 9 heures.*
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 06.00h et 20.00h (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 (CO 321c) 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 20h et 06h) 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
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 *qui fait partie intégrante de la présente CCT.*

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.
3. *Les dispositions de l'article 321e al. 2 du CO sont par ailleurs applicables.*

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.
4. *Les parties s'engagent à lutter énergiquement contre le travail au noir et à signaler à la CPP les infractions aux présentes règles.*

5. *Le travailleur qui enfreint les dispositions ci-dessus, bien que l'employeur l'avait mis en garde par écrit, s'expose à un renvoi pour juste motif au sens de l'article 337 CO.*
6. L'employeur ou le travailleur qui favorise le travail au noir peut se voir infliger une amende conventionnelle.

CHAPITRE IV

PRESTATIONS SOCIALES

Art. 30 – Assurance-accidents

1. *L'assurance contre les accidents est applicable à tous les travailleurs selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) et selon les autres dispositions légales en la matière.*
2. *L'employeur prend en charge la prime relative à l'assurance des accidents professionnels. Les primes pour les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur et déduites mensuellement du salaire.*
3. *Les jours de carence de la SUVA sont pris en charge par l'employeur à raison d'au moins 80 %.*
4. *L'assurance obligatoire pour les accidents non professionnels cesse de porter effet 30 jours après la date à laquelle le droit au salaire prend fin. L'employeur renseignera les travailleurs sur la possibilité de conclure une prolongation de l'assurance.*
5. *Pour les accidents qui sont exclus par l'assurance-accident en raison de risques et d'entreprises risquées dans l'esprit de la LAA et non inhérente à l'activité professionnelle, l'entreprise n'est pas tenue de fournir de prestations. Elle ne doit pas non plus payer des indemnités accident si l'assurance-accident refuse des prestations ou réduit leur montant parce que l'assuré a provoqué l'accident par une négligence grave, voir intentionnelle.*
6. *Il est recommandé à l'employeur de conclure une assurance-complémentaire couvrant la perte de gain.*
7. L'employeur peut, en cas d'accident, exiger que le travailleur subisse une visite médicale aux frais de l'employeur chez un médecin choisi par l'employeur, lequel reste lié par le secret médical.

Art. 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 3ème 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.

4. *L'employeur qui a souscrit une assurance satisfaisant aux conditions mentionnées à l'articles 31 al. 1 et 2 CCT, est libéré de ses obligations découlant de l'article 324 a al. 1 CO.*
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.
9. *En cas de grossesse les dispositions légales sur la protection de la maternité s'appliquent.*

Art. 32 - Service militaire

1. *Les allocations sont accordées aux travailleurs selon les conditions appliquées par la caisse de compensation de l'employeur.*
2. *Le service de protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.*

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.
3. *Le travailleur qui entre dans une entreprise ou la quitte en cours d'année civile a droit à des vacances au prorata temporis.*
4. *Chaque jour de vacances donne droit à un cinquième du salaire d'une semaine de travail.*
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. 34 – Date des vacances

1. *En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante ; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.*
2. *L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.*

Art. 35 – Congé Jeunesse

1. *Le travailleur a droit, jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, à un congé d'une semaine au maximum par année pour des activités de jeunesse extrascolaires pour autant qu'il ait une fonction d'encadrement (art 329e CO).*
2. *Cette semaine peut être prise en bloc ou être fractionnée.*
3. *L'employeur n'est pas tenu de payer le congé jeunesse.*

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 1er 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.

Art. 38 - Allocations familiales

Le travailleur a droit aux allocations familiales versées selon les dispositions les dispositions fédérales et cantonales applicables.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 39 - Relations avec les tiers

Les parties s'interdisent réciproquement, sauf entente préalable, de conclure avec une autre association d'employeurs ou de travailleurs, ou individuellement avec un employeur ou un travailleur, des conventions analogues ou différentes de la présente ou tous autres accords relatifs aux rapports de travail.

Art. 40 - Révision de la CCT

- 1. Les parties peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente CCT ainsi que les accords conventionnels.*
- 2. Les modifications et adjonctions lient les parties, leurs membres, ainsi que les employeurs et travailleurs.*
- 3. Des négociations salariales se tiennent chaque année entre les parties contractantes. Ces négociations concernent les salaires minimums et les salaires réels applicables dès le 1^{er} janvier de l'année suivante. Les négociations sur les salaires prennent comme référence l'indice suisse des prix à la consommation (IPC 2015) de la période d'août à août.*

Art. 41 - Durée de la CCT

- 1. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et vient à échéance le 31 décembre 2022.*
- 2. Elle annule et remplace toutes les anciennes CCT et les avenants existants.*
- 3. Elle peut être résiliée par avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties trois mois au moins avant son échéance.*
- 4. Toutefois elle peut être exceptionnellement résiliée la première fois pour le 31 décembre 2020 moyennant le préavis selon l'art. 41 al. 3 uniquement pour le cas où elle n'aurait pas obtenu force obligatoire jusqu'à cette date.*
- 5. Sauf avis de résiliation, elle est renouvelée tacitement pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.*

Courfaivre, le 13 septembre 2018

UNION PROFESSIONNELLE SUISSE DE L'AUTOMOBILE
UPSA SECTION Jura et Jura bernois

.....
Paul Montavon, Président

.....
Claude-Alain Henz, Secrétaire

UNIA
Le Syndicat

.....
Vania Alleva, Présidente

.....
Anne-May Boillat
Responsable Artisanat
Unia Transjurane

.....
Aldo Ferrari, Vice-président

Annexe 1**GRILLES DES SALAIRES MINIMUMS***(en vigueur au 1^{er} janvier 2019)*

PERSONNEL D'ATELIER	CHF
1. Electromécanicien -ne en automobiles ou technicien ES avec brevet fédéral	5'700.--
2. Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC	
pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'200.--
après les 6 premiers mois	4'500.--
après 2 ans de pratique	4'700.--
3. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC	
pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'000.--
après les 6 premiers mois	4'200.--
après 2 ans de pratique	4'500.--
4. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) - Monteur en pneumatique	3'700.--
pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	3'900.--
après les 6 premiers mois	4'100.--
5. Personnel non qualifié - Préparateur optique et technique des véhicules	3'900.--
MAGASINIERS	
6. Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'000.--
b) après les 6 premiers mois	4'200.--
c) après 2 ans de pratique	4'500.--
7. Assistant-e du commerce de détails — Logistique des pièces détachées (AFP) :	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	3'700.--
b) après les 6 premiers mois	3'900.--
c) après 2 ans de pratique	4'100.--
8. Personnel non qualifié de magasin.....	3'900.--
PERSONNEL CARROSSERIE - PEINTURE	CHF
9. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier avec brevet fédéral	5'700.--
10. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier au bénéfice d'un CFC	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'200.--
b) après les 6 premiers mois	4'500.--
c) après 2 ans de pratique	4'700.--
11. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre avec brevet fédéral	5'700.--
12. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre au bénéfice d'un CFC	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage.....	4'200.--
b) après les 6 premiers mois	4'500.--
c) après 2 ans de pratique.....	4'700.--

Apprentis	CHF
13. Mécatronicien-ne d'automobiles en apprentissage	
a) 1ère année.....	650.--
b) 2ème année	800.--
c) 3ème année	1'000.--
d) 4ème année	1'250.--
14. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles en apprentissage	
a) 1ère année.....	600.--
b) 2ème année	750.--
c) 3ème année	950.--
15. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) - Monteur en pneumatique en apprentissage	
e) 1ère année.....	550.--
f) 2ème année	700.--
16. Gestionnaire du commerce de détail en apprentissage	
a) 1ère année.....	620.--
b) 2ème année	800.--
c) 3ème année	1'135.--
17. Assistant-e du commerce de détails — Logistique des pièces détachées (AFP) en apprentissage	
a) 1ère année	620.--
b) 2ème année	800.--
18. Carrossière-tôlière / Carrossier-tôlier en apprentissage	
a) 1ère année.....	650.--
b) 2ème année	800.--
c) 3ème année	1'000.--
d) 4ème année	1'250.--
19. Carrossière-peintre / Carrossier-peintre en apprentissage	
e) 1ère année.....	650.--
f) 2ème année	800.--
g) 3ème année	1'000.--
h) 4ème année	1'250.--