

# **UPSA FRIBOURG**

Union professionnelle Suisse de l'automobile  
du canton de Fribourg

## **Convention Collective de Travail DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE DU CANTON DE FRIBOURG**

**UNIA**

Le Syndicat

**SYNA**

Syndicat Interprofessionnel

CCT 2013

# **CHAPITRE I**

## **DISPOSITIONS GENERALES**

### **Art. 1 - Objet de la convention**

1. Par la présente convention collective de travail, les parties règlent, pour l'ensemble du canton de Fribourg, conformément à l'art. 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 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 but, notamment, le maintien de la paix professionnelle et le développement de la collaboration entre les parties en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de la profession.
3. Demeurent réservées les dispositions impératives du Code des obligations, des lois fédérales et cantonales sur la formation professionnelle et de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (loi sur le travail), ainsi que ses ordonnances d'application.

### **Art. 2 - Champ d'application**

#### **2.1 - Champ d'application pour les entreprises**

La présente convention collective s'applique aux entreprises et secteurs d'entreprise qui emploient du personnel et définis comme suit :

- a) les garages et entreprises similaires de mécanique automobile et poids lourds ainsi que d'auto électricité.
- b) Les entreprises de montage de pneus, stations-service, stations de lavage de véhicules, de montage de pare-brise.
- c) Elle ne s'applique pas aux entreprises ou secteurs d'entreprise qui sont soumis à une CCT et qui est plus favorable aux travailleurs.

#### **2.2 - Champ d'application pour les travailleurs**

- a) La présente convention collective s'applique aux travailleurs suivants :
- b) Tout le personnel d'exploitation occupé ou loué, dans les entreprises ou secteurs d'entreprises mentionnées à l'art. 2.1, indépendamment du mode de rémunération.
- c) La présente convention n'est pas applicable aux administrateurs, au personnel de bureau et aux vendeurs.

### **Art. 3 - Paix du travail**

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

## **Art. 4 - Soumission**

La CCT s'applique également aux entreprises non membres de l'UPSA qui en font la demande en signant un contrat annexe.

## **Art. 5 - Accords particuliers**

Les accords particuliers conclus entre les associations contractantes font partie intégrante de la présente convention.

## **Art. 6 - Extension du champ d'application**

Les parties demandent aux autorités l'extension du champ d'application de la présente convention et des accords conventionnels.

## **C H A P I T R E   I I**

### **DISPOSITION D'EXECUTION**

#### **Art. 7 - Exécution commune de la convention**

1. Les parties peuvent exiger en commun, selon l'art. 357 b CO, que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention.
2. Elles peuvent notamment exiger en commun l'observation des clauses relatives à la conclusion, au contenu et à l'extinction des contrats individuels de travail, à l'exécution de contrôles et le paiement d'amendes conventionnelles.
3. Les parties se déclarent autorisées par leurs statuts ou leur assemblée générale à insérer cette clause dans la présente convention.

#### **Art. 8 - Commission professionnelle paritaire**

Les parties instituent une CPP et édictent ensuite le règlement de cette dernière.

#### **Art. 9 - Compétences de la Commission professionnelle paritaire**

La Commission professionnelle paritaire (ci-après CPP) assume les tâches suivantes :

- a) veille à l'application de la présente convention, de ses avenants, accords et règlements annexes; à cet effet, elle peut exiger la présentation de pièces justificatives;
- b) exerce des contrôles périodiques pour s'assurer de l'exécution des clauses de la présente convention ;
- c) donne l'interprétation exacte de la présente convention 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) prononce les sanctions prévues par la présente convention.
- h) veille au respect de l'article 36 concernant le travail au noir.

#### **Art. 10 – Contribution paritaire aux frais d'exécution**

##### **a) Contribution des travailleurs :**

Les travailleurs soumis à la CCT s'acquittent d'une contribution paritaire aux frais d'exécution de Fr. 8.00 par mois. Le 13<sup>ème</sup> salaire est également soumis à la contribution. Les travailleurs

à temps partiel sont soumis à la contribution paritaire aux frais d'exécution à partir d'un taux d'occupation de 40% de la durée du travail. Ce montant est déduit mensuellement du salaire des travailleurs. Cette déduction doit clairement ressortir sur le décompte de salaire.

b) Contribution des employeurs :

Les employeurs s'acquittent d'une cotisation patronale correspondant au montant global des contributions professionnelles des travailleurs soumis à la CCT.

c) Affectation :

La contribution paritaire aux frais d'exécution est prélevée pour couvrir les frais relatifs à l'exécution de la CCT ainsi que pour la promotion de la formation professionnelle continue et de la sécurité au travail.

d) Entrée en vigueur :

La contribution sera retenue dès l'entrée en vigueur de la force obligatoire.

## **Art. 11 - Frais de la Commission professionnelle paritaire**

Les frais de la CPP sont couverts par les fonds suivants :

- a) les contributions des parties,
- b) le produit des amendes et peines conventionnelles.
- c) par d'autres produits.

Si l'une ou l'autre des parties se charge des travaux de secrétariat ou de gestion, elle sera dédommée de ses frais.

Les membres de la CPP ou leur organisation ont droit à une indemnité horaire de séance ainsi qu'au remboursement des frais effectifs. La CPP fixe le tarif horaire.

## **Art. 12 - Conciliation**

- a) Les litiges et les conflits issus du non-respect de la CCT peuvent faire l'objet d'une conciliation convoquée par la CPP. En cas d'échec, la CPP prendra une décision.
- b) Un tribunal arbitral pourra être institué de cas en cas. La décision incombe à la CPP, sur demande de l'une ou l'autre partie.

## **Art. 13 - Amendes et peines conventionnelles**

- a) Dans les cas de peu de gravité, un avertissement sera prononcé.
- b) Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende conventionnelle.
- c) En cas de récidive, l'amende peut être doublée.
- d) L'amende conventionnelle est fixée à un maximum de Fr. 5000.—par cas.
- e) En cas de violation particulièrement grave de la CCT, ou en cas de violation répétée et intentionnelle, l'amende peut être portée à un maximum de Fr. 20'000.00 par cas et au-delà si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

## **C H A P I T R E   I I I**

### **R E L A T I O N S   D ' E M P L O I**

#### **Art. 14 - Contrat individuel de travail**

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. L'employeur confirme les engagements par écrit en précisant notamment le salaire convenu et la date d'entrée en service.
3. Lorsque l'une des parties n'exécute pas le contrat, soit avant la date d'engagement, soit le jour d'entrée en service, l'autre partie peut exiger l'indemnité pour résiliation anticipée prévue à l'article 19 ci-après.

#### **Art. 15 - Temps d'essai**

1. Le premier mois qui suit l'engagement est considéré comme temps d'essai.  
Le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à trois mois, par accord écrit entre employeur et travailleur.
2. Après les temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf clause contraire.

#### **Art. 16 - Terme et délai de congé**

1. Pendant le temps d'essai
  - a. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.
  - b. Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit ou contrat-type de travail. Toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.
  - c. 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.
2. Après le temps d'essai
  - a. 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 ultérieurement.
  - b. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit ou contrat-type de travail.

#### **Art. 17 - Résiliation en temps inopportun**

##### **A. Par l'employeur**

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, 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 et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours ;
  - b) aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance accident obligatoire ou de l'assurance maladie. Si à l'épuisement des prestations de l'assurance, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail est réputé caduc, sauf autres cas de protections résultant du présent article ;
  - 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. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a 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.
3. 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.

## **B. Par le travailleur**

1. 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 17A, 1er alinéa, lettre a, et s'il incombe au dit travailleur d'assurer le remplacement.
2. L'article 17A, 2ème et 3ème alinéas, est applicable par analogie.

## **Art. 18 - Résiliation immédiate**

1. Conformément à l'art. CO 337, 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. 19 - Résiliation injustifiée, non entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi**

- 1) Par l'employeur :
- a) Lorsque l'employeur a résilié le contrat avec effet immédiat sans qu'il y ait justes motifs, le travailleur peut prétendre à la réparation du préjudice lié à l'échéance normale et à une indemnité pour rupture injustifiée du contrat CO 337 c/1 et 337 c/2
- 2) Par le travailleur :
- a) Si le travailleur abandonne abruptement son emploi sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel CO 337 d.
  - b) Ces règles sont également applicables en cas d'abandon d'emploi sans justes motifs. CO 337 d.

## **Art. 20 - Résiliation abusive : CO 337 c et ss**

### **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 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, 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.

## **Art. 21 – Réduction d'horaires, chômage et chômage partiel**

- 1. L'employeur évite, dans la mesure du possible, des congédiements définitifs, en cas de manque de travail, en réduisant d'abord la durée du travail.
- 2. Les mises en chômage ne sont pas interdites, mais doivent se faire autant que possible par rotation. Elles donnent au travailleur qui en est frappé le droit de se libérer sans délai du contrat de travail. L'employeur n'est pas délié pour autant des obligations prévues aux articles 18 et 19 de la présente convention.
- 3. L'employeur s'engage à reprendre le travailleur mis en chômage avant d'en engager un autre. Sont réservées les dispositions légales et les instructions des offices de travail concernant l'assurance-chômage.
- 4. La mise en chômage n'entraîne aucune suppression des droits acquis en vertu du contrat de travail.

## **Art. 22 - Durée du travail**

- 1. La durée hebdomadaire du travail est de :  
42 heures pour le personnel d'atelier, mécaniciens, réparateurs, aides mécaniciens, réceptionnaires, laveurs-graisseurs, etc.
- 2. L'horaire est fixé librement, pour chaque entreprise, entre 7 et 19 heures. Il est affiché dans tous les ateliers.
- 3. Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins :



- a) un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie ;
- b) une demi-heure, si la journée de travail dure plus de 7 heures ;
- c) une heure, si la journée de travail dure plus de 9 heures.

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

#### 4. Horaire de travail

L'horaire de travail du personnel est réparti sur 5 jours. Les heures effectuées le samedi sont à compenser dans les 2 semaines qui suivent en temps libre. Les dimanches et jours fériés seront respectés.

#### 5. Service permanent

Pour le personnel de station-service occupé dans une entreprise assurant une permanence de distribution, le dimanche et les jours fériés, l'horaire de travail sera établi de telle manière que celui-ci disposera, alternativement d'un repos quotidien. Ce repos coïncidera, deux fois sur quatre, avec un dimanche.

### **Art. 23 – Horaire de travail – systèmes particuliers**

- 1. Pour tenir compte des besoins de l'entreprise et des travailleurs, des systèmes spéciaux de durée du travail peuvent être introduits sur la base de 42 heures par semaine en moyenne.
- 2. La durée 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. Si elle 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.
- 3. La période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 30 heures en plus ou en moins.

Si cette limite est dépassée, les heures en moins ne peuvent être compensées et les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires payées à 125 %.

- 4. Le salaire est versé chaque mois sur la base de 42 heures hebdomadaires.

### **Art. 24 - Heures supplémentaires**

- 1. Le travail supplémentaire doit être évité dans la mesure du possible. Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit la présente convention, le travailleur est tenu d'exécuter le travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de lui demander.  
Les majorations prévues sous chiffre 2, 3 et 4 ci-après ne seront payées que si le travail a été expressément ordonné par l'employeur ou un représentant.

Les heures supplémentaires effectuées doivent être annoncées, par écrit, à l'employeur, lors de chaque paie. En cas de litige, il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires non ordonnées et non annoncées.

**2. Paiement ou compensation**

Les heures supplémentaires seront payées sous réserve de l'art. 23.  
par le paiement au tarif horaire, augmenté de 25 %.

**3. Travail de nuit**

Pour les heures effectuées de nuit, c'est-à-dire entre 20 heures et 6 heures, le supplément est de 35 %.

**4. Travail du dimanche et des jours fériés**

Pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou un jour férié, la majoration est de 50 %.

**5. Dans les garages ayant organisé un service de nuit,**

un service du samedi ou du dimanche, ou un service des jours fériés, la rémunération des membres de ces équipes se fait sans supplément, pour autant que la durée hebdomadaire normale du travail ne soit pas dépassée.

**Art. 25 - Veille des jours fériés**

La veille des jours fériés, le travail prend fin une heure avant l'heure habituelle.

**Art. 26 - Catégories professionnelles**

Les travailleurs sont répartis en 9 catégories désignées comme suit :

**Mécaniciens, mécatroniciens et électriciens auto, tôlier en carrosserie - CFC de 4 ans**

1ère année de pratique  
2ème année de pratique  
3ème année de pratique  
4ème année de pratique

**Mécaniciens en maintenance, Réparateurs auto, peintre en carrosserie - CFC de 3 ans**

1ère année de pratique  
2ème année de pratique  
3ème année de pratique  
4ème année de pratique

**Assistants en maintenance automobiles avec attestation fédérale (Att. de 2 ans)**

1ère année de pratique  
2ème année de pratique  
3ème année de pratique  
4ème année de pratique

**Travailleurs sans CFC**

à l'engagement

**Art. 27 - Salaires minima**

1. Les salaires minima sont fixés dans l'avenant à la présente convention.

2. Les salaires minima seront augmentés selon les normes convenues entre les parties pour la compensation du renchérissement.

## **Art. 28 - Dérogation aux salaires minima**

1. Pour les travailleurs dont le rendement est insuffisant de façon permanente, il pourra être dérogé aux salaires minima conventionnels par convention écrite et limitée dans les temps, passée entre l'employeur et le travailleur.
2. De telles conventions ne sont valables que si elles sont préalablement soumises à la Commission professionnelle paritaire pour approbation.

## **Art. 29- Litiges**

1. Les réclamations au sujet de la classification des salaires minima, des augmentations conventionnelles et des indemnités diverses doivent être présentées immédiatement auprès de l'employeur. Si un litige naît à ce sujet entre l'employeur et le travailleur, il doit être soumis au plus vite à la Commission professionnelle paritaire.
2. La Commission professionnelle paritaire ne tient pas compte des réclamations formulées plus de 5 ans après la ou les périodes de paie faisant l'objet du litige.

## **Art. 30 - Paie**

1. La paie a lieu en principe tous les mois. L'employeur donne l'ordre de paiement au plus tard le 25 du mois courant. Il remet au travailleur un relevé de compte détaillé.

Si, par accord entre l'employeur et le travailleur, la paie est bimensuelle, celle-ci doit être versée à date fixe, par exemple le 25 du mois ou le 5 du mois suivant, avec versement d'un acompte représentant environ 50 % du salaire mensuel net, 15 jours avant le décompte (par exemple le 10 ou le 20 du mois).

2. Le travailleur vérifie si le montant reçu est exact. S'il constate une erreur, il adresse immédiatement une réclamation à l'employeur ou à son représentant.
3. Le travailleur quittant son emploi touche sa paie au plus tard le dernier jour de travail.
4. Lorsque le jour de paie n'est pas travaillé, la paie est avancée au jour de travail précédent.

## **Art. 31 - Retenue de salaire**

La retenue ne doit pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie, ou au total, le salaire d'une semaine de travail. Cette retenue constitue une garantie. L'employeur est en droit de prélever sur cette retenue l'indemnité que le travailleur peut lui devoir pour :

- a) perte ou détérioration du matériel par sa faute ;
- b) travail défectueux par intention ou par imprudence ;
- c) résiliation du contrat non conforme aux dispositions de la présente convention.

## **Art. 32 - 13ème salaire**

1. Le travailleur reçoit un 13ème salaire correspondant à 100 % d'un salaire mensuel.
2. L'indemnité peut être versée en une fois en fin d'année ou en deux fois, le deuxième versement se situant en fin d'année. Si le temps d'essai est concluant, l'indemnité est calculée dès le premier jour de travail.
3. Si les rapports n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité est versée au prorata-temporis, sauf en cas de départ pendant le temps d'essai.

## **Art. 33 - 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 caractéristiques. Par ailleurs, l'employeur doit veiller à un éclairage, à une ventilation et à 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.
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. Enfin, il doit faire tout ce qui favorise la renommée de l'entreprise. L'employeur peut demander réparation pour les dommages causés intentionnellement ou par négligence dans les limites de l'art. 321 e CO.

## **Art. 34 - 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.
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 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 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. 35 - Travail aux pièces ou à la tâche**

Le travail à l'accord ou à la tâche est interdit.

## **Art. 36 - Travail au noir**

1. Le travailleur s'abstient de travailler professionnellement pour des tiers. Il s'engage notamment à ne pas faire concurrence à un employeur, que ce soit à titre gratuit ou contre rémunération.
2. Il n'est pas autorisé à prendre un emploi accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir vis-à-vis de l'employeur.
3. L'employeur s'abstient d'utiliser les services occasionnels de travailleurs qui sont au bénéfice d'un emploi régulier soit dans une administration publique, soit dans une entreprise privée.
4. Les parties s'engagent à lutter énergiquement contre le travail interdit et à signaler à la Commission professionnelle paritaire les infractions aux présentes règles

## **CHAPITRE IV**

### **PRESTATIONS SOCIALES**

#### **Art. 37 - 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 du 20 mars 1981 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 du salaire.
3. Les jours de carence de la Caisse nationale 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. Les associations contractantes renseigneront les travailleurs sur la possibilité de conclure une prolongation de l'assurance auprès de la Caisse nationale.

#### **Art. 38 - Assurance-maladie**

1. Tout travailleur doit être assuré pour une indemnité journalière en cas de maladie. L'employeur et le travailleur s'entendent, si possible, sur le choix de l'assureur.
2. L'indemnité journalière doit atteindre 80 % du salaire et être garantie pendant 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs et, en cas de tuberculose, pour une durée illimitée. Elle est payable dès le 3ème jour.
3. La cotisation à l'assurance perte de gain est prise en charge pour 2/3 par l'employeur et 1/3 par le travailleur.  
La part du travailleur est déduite de son salaire. En payant sa participation, l'employeur se libère des obligations que lui impose l'art. 324 a CO, en cas de maladie du travailleur. Cette disposition légale reste toutefois applicable pour les maladies que l'assurance ne couvre pas.
4. Il est recommandé à l'employeur de conclure une assurance couvrant le 20 % de la perte de gain maladie et d'accident. La prime étant supportée par le travailleur.
5. Si un travailleur est obligé de s'assurer individuellement, l'employeur lui versera une contribution égale à celle figurant sous point 3.  
L'employeur a l'obligation de vérifier que le travailleur est effectivement assuré.  
Le travailleur remet à son employeur une attestation d'assurance au début de chaque année ou lorsque le travailleur modifie son assurance ou change d'assureur.
6. 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.

## **Art. 39 - Service militaire**

1. Les allocations suivantes sont accordées aux travailleurs pendant leur service militaire obligatoire :
  - a) pendant la durée de l'école de recrue en qualité de recrue:  
50 % du salaire aux célibataires et 80 % du salaire aux travailleurs mariés;
  - b) pendant la durée d'un cours de répétition obligatoire par année :  
100 % du salaire quel que soit l'état civil du militaire ;
  - c) pendant les périodes de service militaire obligatoire dépassant la durée d'un cours :  
50 % du salaire aux célibataires et 80 % du salaire aux travailleurs mariés.
2. Les allocations légales pour perte de salaire sont comprises dans les taux susmentionnés. Si par rapport au taux indiqués sous chiffre 1, l'allocation légale pour perte de gain est plus élevée que ceux-ci, c'est cette dernière qui est versée.  
Le calcul de l'indemnité est basé sur la perte de gain normale et sur la période donnant droit à compensation en vertu de la loi.
3. L'indemnisation du service militaire est due dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Pour avoir droit à l'indemnisation du service militaire pendant l'école de recrue, le travailleur devra être au service de l'entreprise depuis 12 mois ou prendre l'engagement de travailler dans l'entreprise pour une durée totale de 15 mois avant et après l'école de recrues.
4. Le service de protection civile est assimilé au service militaire.

## **Art. 40 - Vacances**

1. Le travailleur a droit chaque année à des vacances fixées par la loi ou la présente convention. La durée des vacances est de :
  - a) 25 jours pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans
  - b) 22 jours pour les travailleurs ayant entre 20 et 40 ans
  - c) 24 jours pour les travailleurs âgés de 40 à 50 ans
  - d) 27 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. Les travailleurs qui entrent dans une entreprise ou la quittent en cours d'année ont droit à des vacances en proportion du temps pendant lequel le contrat de travail a été en vigueur durant l'année civile d'entrée ou de sortie.
4. Chaque jour de vacances donne droit à un cinquième du salaire d'une semaine de travail.

## **Art. 41 – 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 ou du ménage.

## **Art. 42 - Congé Jeunesse**

1. Les travailleurs ont 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.
2. Cette semaine peut être prise en bloc ou être fractionnée.
3. L'employeur n'est pas tenu de payer le congé jeunesse, qui est assimilé à une absence sans faute du travailleur.

## **Art. 43 - Jours fériés**

1. Les travailleurs ont droit annuellement à 8 jours fériés payés officiellement coïncidant avec des jours ouvrables. Chaque année, la commission paritaire établira d'avance la liste des jours fériés payés et la communiquera aux entreprises soumis à cette CCT.
2. Les travailleurs reçoivent une indemnité correspondant à la perte de gain effectivement subie.
3. Lorsque le 1er août tombe sur un jour ouvrable, il est payé en sus des 8 jours figurant à l'alinéa 1.
4. Les travailleurs qui demandent congé le 1er mai seront dispensés du travail, mais l'employeur ne sera pas tenu de les payer.

## **Art. 44 - Absences justifiées**

1. Tout travailleur soumis au contrat de travail a droit à une indemnité de :
  - 1 jour de travail pour l'inspection militaire ;
  - 2 jours de travail en cas de décès de : frère, soeur, beau-père, belle-mère ;
  - 3 jours de travail en cas de décès de l'épouse ou d'un enfant ;
  - 2 jours de travail en cas de décès du père ou de la mère lorsqu'ils ne font pas ménage commun avec l'ayant droit ;
  - 3 jours de travail en cas de décès du père ou de la mère lorsqu'ils font ménage commun avec l'ayant droit ;
  - 1 jour de travail en cas de décès de grands-parents, oncles ou tantes ;
  - 1 jour de travail pour le déménagement ;
  - 2 jours de travail lors du mariage du travailleur ;
  - 2 jours de travail lors de la naissance d'un enfant ;
  - 1 jour de travail pour le recrutement militaire.
2. L'indemnité journalière correspond à la perte de salaire que subit le travailleur en suite de l'absence.
3. Le paiement de l'indemnité est effectué avec la paie de la période en cours.

## **Art. 45 - Allocations familiales**

Le travailleur a droit aux allocations familiales versées selon les dispositions de la loi cantonale en la matière.



## **CHAPITRE V**

### **DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

#### **Art. 46 - Situations acquises**

Les conditions plus favorables au travailleur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention restent acquises.

#### **Art. 47 - 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. 48 - Révision de la convention**

1. Les parties peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente convention ainsi que les accords conventionnels.
2. Les modifications et adjonctions lient les parties, leurs membres, ainsi que les employeurs et travailleurs ayant signé une déclaration de soumission.
3. En automne de chaque année, les parties se rencontrent pour discuter d'une éventuelle adaptation des salaires à pratiquer au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

#### **Art. 49 - Durée de la convention**

1. La présente convention collective entre en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2013** et vient à échéance **le 31 décembre 2016**.
  - . Elle annule et remplace la convention collective de travail du 1 juillet 2006 ainsi que ses avenants.
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. Sauf avis de résiliation, elle est renouvelée tacitement pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.
5. La résiliation de la présente convention entraîne celle des accords conventionnels.

**UNION PROFESSIONNELLE SUISSE DE L'AUTOMOBILE**  
**UPSA** SECTION FRIBOURG

**Le président :**

**Le secrétaire patronal :**

-----  
Laurent Liard

-----  
Louis Bertschy

**UNIA**  
Le Syndicat

**SYNA**  
Syndicat  
Interprofessionnel

**Coprésident :**

**Secrétaire central :**

-----  
R. Ambrosetti

-----  
N. Tamburrino

**Membre du comité directeur**

-----  
A. Ferrari

**Unia Région Fribourg**  
Secrétaire régional

**Secrétaires syndicaux**

-----  
A. Jaquier

-----  
G. Bragoni

-----  
V. Rebetez

Fribourg, le 30 juin 2012

# TABLE DES MATIERES

## CHAPITRE I

### ***DISPOSITIONS GENERALES***

Art.	1	Objet de la convention
	2	Champ d'application
	3	Paix du travail
	4	Soumission
	5	Accords particuliers
	6	Extensions du champ d'application

## CHAPITRE II

### ***DISPOSITIONS D'EXECUTION***

Art.	7	Exécution commune de la convention
	8	Commission professionnelle paritaire
	9	Compétences de la Commission professionnelle paritaire
	10	Contribution professionnelle et frais d'application
	11	Frais de la Commission professionnelle paritaire
	12	Conciliation et arbitrage
	13	Amendes et peines conventionnelles

## CHAPITRE III

### ***RELATIONS D'EMPLOI***

Art.	14	Contrat individuel de travail
	15	Temps d'essai
	16	Termes et délais de congé
	17	Résiliation en temps inopportun
		a) par l'employeur
		b) par le travailleur
	18	Résiliation immédiate
	19	Résiliation injustifiée, non entrée en service ou abandon injustifié
de l'emploi	20	Résiliation abusive
	21	Réductions d'horaires, chômage et chômage partiel
	22	Durée du travail
	23	Horaire de travail – systèmes particuliers
	24	Heures supplémentaires
	25	Veille des jours fériés
	26	Catégories professionnelles
	27	Salaires minima
	28	Dérogation aux salaires minima
	29	Litiges
	30	Paie
	31	Retenue de salaire
	32	13ème salaire
	33	Obligations et responsabilités des employeurs et travailleurs
	34	Hygiène et prévention des accidents
	35	Travail aux pièces ou la tâche
	36	Travail au noir

**CHAPITRE IV                      PRESTATIONS SOCIALES**

Art.	37	Assurance accidents
	38	Assurance-maladie
	39	Service militaire
	40	Vacances
	41	Dates des vacances
	42	Congé Jeunesse
	43	Jours fériés
	44	Absences justifiées
	45	Allocations familiales

**CHAPITRE V                      DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

Art.	46	Situations acquises
	47	Relations avec les tiers
	48	Révision de la convention
	49	Durée de la convention