

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES GARAGES ET ENTREPRISES SIMILAIRES DU CANTON DE NEUCHÂTEL

Entre, d'une part,

la section neuchâteloise de **UPSA, UNION PROFESSIONNELLE
SUISSE DE L'AUTOMOBILE**

et, d'autre part,

le **SYNDICAT SYNA**

Convention du 1^{er} juillet 2005

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1. OBJET DE LA CONVENTION	3
2. CHAMP D'APPLICATION	3
3. PAIX DU TRAVAIL	4
4. SOUMISSION	4
5. EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION	4

CHAPITRE II - DISPOSITIONS D'EXECUTION

6. EXECUTION COMMUNE DE LA CONVENTION	5
7. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE	5
8. REGLEMENT D'ENTREPRISE	6
9. PROCEDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	6
10. AMENDES ET PEINES CONVENTIONNELLES	7

CHAPITRE III - RELATIONS D'EMPLOI

11. CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL	7
12. ENTREE EN SERVICE ET TEMPS D'ESSAI - DELAIS DE CONGE..	7
13. RESTRICTION DU DROIT DE DONNER LE CONGE	8
14. INOBSERVATION DU DELAI DE CONGE	9
15. CONGE ABUSIF	10
16. RESILIATION IMMEDIATE POUR JUSTE MOTIFS	11
17. RESILIATION EN CAS DE DECES	12
18. TRANSFERT D'ENTREPRISE	12
19. MISE AU CHOMAGE	13
20. DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL / PAUSES	14
21. HEURES SUPPLEMENTAIRES	14
22. PONTS ET TRAVAIL COMPENSATOIRE	15
23. SALAIRES MINIMAUX	16

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
24. DEROGATION AUX SALAIRES MINIMAUX	16
25. LITIGES CONCERNANT LES SALAIRES	17
26. MODIFICATION DE L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION	17
27. 13EME SALAIRE	17
28. RETENUE DE SALAIRE	18
29. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DE L'EMPLOYEUR	18
30. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DU TRAVAILLEUR	18
31. HYGIENE ET PREVENTION DES ACCIDENTS	19
32. TRAVAIL AUX PIECES OU A LA TACHE	20
33. TRAVAIL AU NOIR	20

CHAPITRE IV - PRESTATIONS SOCIALES

34. SALAIRE EN CAS D'EMPECHEMENT DE TRAVAILLER	20
35. ASSURANCE-ACCIDENTS	20
36. ASSURANCE-MALADIE	21
37. SERVICE MILITAIRE OBLIGATOIRE ET PROTECTION CIVILE	22
38. CONGE MATERNITE	24
39. VACANCES	24
40. DATES DES VACANCES	25
41. JOURS FERIES	25
42. ABSENCES JUSTIFIEES	26
43. ALLOCATIONS FAMILIALES	26

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

44. RELATIONS AVEC LES TIERS	27
45. SITUATIONS ACQUISES	27
46. RESPONSABILITE DES PARTIES CONTRACTANTES	27
47. REVISION DE LA CONVENTION	27
48. VALIDITE DE LA CONVENTION	27

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet de la Convention

1. Par la présente Convention collective de travail, les parties règlent, pour l'ensemble du canton de Neuchâtel, conformément aux 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 le maintien de la paix du travail 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.

Article 2 : Champ d'application

1. La présente Convention collective régit les relations entre, d'une part :

- a) les entreprises affiliées à l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA), Section Neuchâteloise ;
- b) les garages et entreprises similaires qui, tout en n'étant pas membres de l'UPSA, peuvent se soumettre individuellement à la présente Convention, avec le consentement des parties, conformément à l'art 356 b du C.O,

et les travailleurs des entreprises susmentionnées, d'autre part :

- a) membres de l'organisation syndicale contractante SYNA
- b) se soumettant individuellement à la présente Convention avec le consentement des parties selon l'art. 356 b CO.

2. Tout le personnel occupé à la production est soumis à la présente Convention. Elle n'est pas applicable au personnel de bureau, aux vendeurs et aux apprentis ; elle ne s'applique pas aux cadres chargés de l'organisation et de la surveillance du travail.
3. La présente Convention étend ses effets à tout le territoire du canton de Neuchâtel.

Article 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.

Article 4 : Soumission

1. Les employeurs des garages et entreprises similaires, ainsi que les travailleurs au service d'une entreprise de la même branche, peuvent se soumettre individuellement à la présente Convention collective de travail avec le consentement des parties. Ils sont dès lors considérés comme liés par la présente Convention.
2. La déclaration de soumission est signée par l'employeur ou le travailleur qui se soumet individuellement à la présente Convention.
3. Seuls l'employeur membre de l'association patronale signataire, le travailleur membre de Syna ou l'employeur et le travailleur ayant signé une déclaration de soumission, sont au bénéfice des dispositions de la présente Convention.

Article 5 : Extension du champ d'application

Les parties peuvent demander aux autorités l'extension du champ d'application de tout ou partie de la présente Convention ou des accords conventionnels.

II. DISPOSITIONS D'EXECUTION

Article 6 : 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 la présente clause dans la présente Convention.

Article 7 : Commission professionnelle paritaire (CPP)

Il est institué une Commission professionnelle composée de trois délégués patronaux et de trois délégués ouvriers nommés respectivement par les parties contractantes.

Ses compétences sont notamment les suivantes :

- a) assurer l'exécution de la présente Convention ;
- b) trancher les différends découlant de l'application de celle-ci ;
- c) sauvegarder les intérêts généraux de la profession.

La Commission professionnelle désigne son Président. Les décisions sont prises à la majorité de chacune des délégations. Si une majorité ne se forme pas, il est fait appel à un arbitre neutre désigné par les délégations. A défaut d'entente sur ce choix, l'arbitre sera nommé, à la requête de la partie la plus diligente, par le Président du Tribunal du district de Neuchâtel ou de La Chaux-de-Fonds.

La Commission professionnelle est convoquée par son Président dans un délai de 10 jours au minimum et de 30 jours au maximum, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'une ou de l'autre des parties. La convocation indiquera l'ordre du jour.

Les secrétaires patronal et syndical assistent aux séances avec voix consultative.

Trois jours au moins avant chaque séance, les parties se communiquent réciproquement la composition de leurs délégations.

Article 8 : Règlement d'entreprise

1. Il est recommandé à l'employeur d'établir un règlement d'entreprise, conformément aux dispositions légales.
2. Ce règlement est examiné d'entente avec l'employeur et la délégation du personnel ou la commission d'entreprise.
3. Ce règlement est affiché dans chaque atelier.
4. La Commission professionnelle paritaire établit un règlement-type d'entreprise.

Article 9 : Procédure de conciliation et d'arbitrage

1. Les parties contractantes cherchent ensemble, et selon les règles de la bonne foi, à aplanir tous les conflits et différends éventuels.
2. Les conflits entre un employeur et un travailleur, relatifs à l'exécution de la présente Convention ou aux conditions de travail en général, sont soumis au bureau de la CPP qui tente la conciliation, si le différend ne peut au préalable être liquidé directement entre les intéressés. Si la conciliation se révèle impossible, le bureau de la CPP peut faire une proposition de règlement et impartir un délai de 5 jours aux intéressés pour l'accepter ou la refuser.
3. En cas de non-conciliation ou de refus de la proposition de règlement, le bureau en donne acte par écrit aux parties.
4. Les conflits collectifs qui portent sur le champ d'application de la Convention, sur les modifications générales et partielles de salaires, y compris la compensation de renchérissement, sur les conséquences économiques et morales pour le travailleur des transformations de structures (fermeture, fusion ou déplacement de l'entreprise) et sur toute autre question relevant de l'application et de l'interprétation de la Convention et de toute autre disposition de portée générale ayant fait l'objet d'un accord entre l'UPSA NE et le syndicat, qui ne peuvent être réglés dans le cadre de la Commission professionnelle paritaire, seront obligatoirement soumis à l'Office cantonal de conciliation.

5. En cas d'échec de la conciliation, les conflits sont soumis pour arbitrage à l'Office cantonal de conciliation en matière de conflits de travail.

Article 10 : Amendes et peines conventionnelles

Toute infraction au présent contrat, commise par l'une des associations signataires ou l'un de ses membres, est passible d'une amende de Fr 1000.- au plus, indépendante de la réparation du dommage causé qui reste réservée dans tous les cas.

La Commission professionnelle paritaire inflige les amendes ou peines conventionnelles après avoir entendu le ou les contrevenants; les amendes sont versées à la caisse de la Commission professionnelle paritaire.

III. RELATIONS D'EMPLOI

Article 11 : Contrat individuel de travail

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. Il est recommandé aux employeurs de confirmer les engagements par écrit en précisant le salaire convenu et la date d'entrée en service.

Article 12 : Entrée en service et temps d'essai – délai de congé

1. Le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être résilié de part et d'autre à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours.
2. A l'engagement ou pendant le temps d'essai prévu sous le chiffre 1, les parties peuvent convenir par écrit de prolonger le temps d'essai jusqu'à trois mois au total. Lorsque le travailleur n'entre pas en service à la date prévue, l'art 337 d CO est applicable.
3. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travailleur 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.
4. Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre :

- a) pendant la première année de service, moyennant un congé donné un mois d'avance pour la fin d'un mois.
 - b) dès le début de la deuxième année de service, et quel que soit le nombre d'années de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois.
5. Le congé doit être donné par écrit, sous pli recommandé, ou remis de main à main contre quittance. Il doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail du mois.
6. Le délai de congé peut être modifié par écrit d'entente entre les parties, pour autant que les délais qu'elles se fixent soient les mêmes pour chacune d'entre elles ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois pas être fixés pour la première année de service.
7. L'employeur accorde en principe le solde des vacances durant le délai de congé ; si les exigences de l'entreprise s'y opposent, il peut compenser le droit aux vacances par une indemnité en espèces.

L'employeur doit toutefois veiller à ce que le travailleur ait le temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi.

8. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie en fait la demande oralement ou par écrit.
9. Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail pour motifs d'ordre économique, ou qu'il l'a résilié pour les mêmes motifs, le travailleur qui en fait la demande doit être libéré dans un délai de sept jours.

Article 13 : Restriction du droit de donner le congé (art. 336 c CO)

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 ou suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours ;

- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
 - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
 - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même, se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 13 alinéa 1, lettre a) et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement. Dans ce cas, l'article 13 alinéas 3 et 4 est applicable par analogie.
 3. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul ; si le congé 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.
 4. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Article 14 : Inobservation du délai de congé

a) par l'employeur (art. 337 c CO)

Lorsque l'employeur résilie le contrat avec effet immédiat sans 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 ; il a en outre droit au remboursement des avantages résultant des rapports de travail.

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

b) par le travailleur (art. 337 d CO)

1. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
2. La Commission professionnelle paritaire peut réduire l'indemnité par conciliation, ou le juge par décision, si l'employeur ne subit aucun dommage, ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
3. Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours dès la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.

Article 15 : Congé abusif (art. 336 CO)

a) Principe

1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :
 - a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
 - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise ;
 - c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ;
 - d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;
 - e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2. Est également abusif le congé donné par l'employeur :

- a) en raison de l'appartenance ou de la non appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;
- b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation ;
- c) sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335 f CO).

b) Sanction (art. 336 a CO)

1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

c) Procédure (art. 336 b CO)

1. La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur l'article 15 doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
2. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Article 16 : Résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 CO)

1. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs.
2. A la demande de la partie qui a reçu le congé immédiatement, la partie qui a résilié est tenue de motiver sa décision par écrit.

3. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.
4. Celui qui résilie immédiatement en invoquant de justes motifs est tenu d'en informer sans tarder (dans les 48 heures au plus tard) le bureau de la Commission professionnelle paritaire.
5. Si des justes motifs ne sont pas reconnus par le juge, l'employeur peut devoir une indemnité allant jusqu'à un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Restent réservées les dispositions de l'art. 14, lettre b), en cas d'abandon injustifié de l'emploi.

Article 17 : Résiliation en cas de décès (art. 338 CO ; art. 338 a CO)

1. Lorsqu'un travailleur décède, l'employeur doit payer une indemnité correspondant au dernier salaire à partir du jour du décès pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs, ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
2. En cas de décès de l'employeur le contrat passe aux héritiers. Ceux-ci reprennent les rapports de travail avec tous les droits et obligations qui en découlent. Si le travailleur s'y oppose, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé prévu par la présente Convention.
3. Lorsqu'une entreprise cesse son activité à la suite du décès de l'employeur, les travailleurs seront payés jusqu'au jour où le contrat de travail aurait normalement pris fin s'il avait été dénoncé le jour où la décision de fermeture de l'entreprise aurait été prise par les successeurs de l'employeur.

Article 18 : Transfert d'entreprise

Art. 333 CO

1. Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.

- 1^{bis} Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.

Art. 333 a CO

1. Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur :
 - a. Le motif du transfert ;
 - b. Les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.
2. Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Article 19 : Mise au chômage

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. Les articles 20 à 22 de la présente Convention sont réservés.
3. L'employeur s'engage à reprendre le travailleur mis au 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.
5. Si les circonstances l'exigent, le travailleur pourra être astreint à effectuer un travail différent de celui pour lequel il a été engagé.

6. En cas de chômage complet, le libre choix de la caisse de chômage est garanti aux travailleurs. Il est recommandé de s'adresser à la caisse de chômage SYNA 57/045 pour encaisser les prestations.

Article 20 : Durée hebdomadaire du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 42 1/2 h. pour tous les travailleurs.
2. L'horaire de travail du personnel d'atelier est réparti de telle sorte que celui-ci disposera soit du samedi et du dimanche complets, soit du samedi après-midi, du dimanche et d'une demi-journée hebdomadaire à fixer entre les parties.

Après entente entre l'employeur et les travailleurs, l'horaire ordinaire peut être réparti sur cinq jours et demi, notamment dans les entreprises occupées à la réparation de véhicules utilitaires ou situées dans les régions rurales. Le bureau de la Commission paritaire sera avisé de ces dérogations.

3. Le service de piquet nécessaire les samedis, dimanches et jours fériés doit être organisé quatorze jours à l'avance et d'entente avec les travailleurs.

4. Pauses

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 comptent comme temps de travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.

Article 21 : 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 ou l'usage, 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 le lui demander.

Les majorations prévues sous chiffres 2, 3 et 4 ci-après ne seront payées que si le travail a été expressément ordonné par l'employeur ou son représentant. Le relevé des heures supplémentaires effectuées doit être annoncé, par écrit, à l'employeur, lors de chaque paie. En cas de litige, il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires antérieurement à une période de 3 mois.

2. Travail du soir et de nuit

Pour les heures effectuées le soir ou de nuit, c'est-à-dire entre 20 heures et 6 heures, le supplément est de 50 %.

3. Travail du dimanche et des jours fériés

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

4. Paiement ou compensation

Les heures supplémentaires seront payées ou compensées de l'une des manières suivantes d'entente entre les parties :

- a) par le paiement au tarif horaire, augmenté de 25% ou 50 % ;
- b) par le remplacement, dans le délai de 14 semaines, des heures supplémentaires effectuées, par du temps libre.

5. Services particuliers

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. 21bis – Annualisation du temps de travail

- 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 42,5 heures par semaine en moyenne.
- 2. La durée peut être augmentée ou diminuée de 2,5 heures au plus. La durée hebdomadaire ne dépassera pas 45 heures et ne sera pas inférieure à 40 heures. Si elle est inférieure à 40 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 42,5 heures hebdomadaires.

Article 22 : Ponts et travail compensatoire

1. Dans les entreprises où, d'entente entre l'employeur et les travailleurs, il est convenu de fermer les ateliers, sous forme de ponts, par exemple à l'Ascension ou en fin d'année, la durée du travail peut être prolongée d'une heure par semaine.
2. Pour les travailleurs payés à l'heure, les heures de rattrapage seront payées au moment des ponts.
3. Il est interdit en principe de compenser les ponts par le travail du samedi après-midi.
4. Lorsque le travailleur obtient un congé individuel et exceptionnel, l'employeur peut, à sa demande, l'autoriser à compenser ce temps de travail dans un délai convenable.

Article 23 : Salaires minimaux

Les salaires effectifs sont convenus de cas en cas entre l'employeur et l'ouvrier.

Ces salaires ne peuvent toutefois être inférieurs aux minima suivants :

Groupe I Mécatronicien d'automobiles, (CFC, apprentissage de 4ans)

1 ^{ère} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 4'200.00
2 ^{ème} année de pratique après l'apprentissage	Fr.4'300.00

Groupe II Mécanicien en maintenance d'automobiles (CFC apprentissage de 3 ans)

1 ^{ère} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 4'000.00
2 ^{ème} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 4'100.00

Groupe III Assistant en maintenance d'automobiles (attestation fédérale, apprentissage de 2 ans)

1 ^{ère} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 3'600.00
2 ^{ème} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 3'700.00

Groupe IV Personnel d'atelier sans formation

1 ^{ère} année de pratique	Fr. 3'500.00
2 ^{ème} année de pratique	Fr. 3'600.00

Article 24 : Dérogation aux salaires minimaux

1. Sous réserve du second alinéa du présent article, le salaire minimum des **jeunes travailleurs** sans CFC ou diplômé équivalent, âgés de 15 à 20 ans, sera de 33,33% la première année (dès le 3^{ème} mois), de 66,66% la deuxième année et de 100% la troisième année, du salaire minimum d'un manœuvre de 1^{er} année.
2. Les travailleurs dont les capacités ou le rendement sont notoirement insuffisants peuvent être payés à un salaire inférieur au minimum, par exemple dans les cas de premier emploi.
3. L'accord entre l'employeur et le travailleur doit être communiqué à la Commission professionnelle paritaire après la période d'essai. La notification n'a qu'un caractère déclaratoire. Il est convenu que l'accord sera communiqué au secrétaire de l'UPSA, qui se chargera de le transmettre au secrétaire de Syna.

Article 25 : Litiges concernant les salaires

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 360 jours (12 mois) après la ou les périodes de paie faisant l'objet du litige.

Article 26 : Modification de l'indice des prix à la consommation

A la demande de l'une d'elles, les parties contractantes conviennent de se rencontrer en automne pour négocier une éventuelle adaptation des salaires sur la base de l'indice des prix à la consommation arrêté à fin septembre de l'année en cours.

Article 27 : 13^{ème} salaire

1. Le treizième salaire peut être versé en deux tranches, la première à fin juin et la deuxième à fin décembre de l'année en cours.
2. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13^{ème} salaire est payé prorata temporis ; seuls les mois complets comptent.
3. Lorsqu'une entreprise est confrontée à des difficultés économiques, elle pourra être libérée du paiement de la deuxième tranche. Elle devra soumettre le cas, avec pièces justificatives à l'appui, à la Commission professionnelle paritaire ou à une fiduciaire agréée par les deux parties. Si un arrangement intervient au sein de l'entreprise, la Commission doit en être avertie.

Article 28 : Retenue de salaire (art. 323 a CO)

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, imprudence ou négligence ;
- c) résiliation du contrat non conforme aux dispositions de la présente Convention.

Les dispositions de l'art. 323 b 2 CO demeurent réservées.

Article 29 : Obligations et responsabilités de l'employeur

L'employeur et ses représentants communs sont tenus :

- a) de traiter correctement le travailleur, de le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter, et de répartir les tâches selon

la qualification professionnelle et les compétences de chacun, dans le sens prévu à l'art. 321 e 2 CO ;

- b) de renseigner le travailleur sur les modifications générales qui sont apportées aux conditions de travail, ainsi que les modalités d'application des dispositions conventionnelles, notamment de transmettre les directives établies par la Commission professionnelle paritaire à l'intention des salariés.

Article 30 : Obligations et responsabilités du travailleur

Le travailleur est tenu :

- a) d'exécuter les travaux qui lui sont confiés conformément aux instructions reçues et aux prescriptions en vigueur, suivant les règles du métier ;
- b) de respecter les instructions de son chef lorsqu'il travaille en équipe, le chef d'équipe étant responsable du travail de son subalterne ;
- c) de mettre au point ou faire mettre au point, à ses frais, les travaux mal exécutés ou dont l'exécution n'est pas conforme aux instructions reçues ou aux prescriptions en vigueur, pour autant qu'il y ait négligence de sa part ;
- d) de soigner et tenir en bon état l'outillage et le matériel qui lui sont confiés selon l'inventaire reconnu - et qu'il doit pouvoir garder sous clé - de soigner et tenir en bon état les véhicules qui lui sont confiés ;
- e) de rembourser la valeur de l'outillage et du matériel perdus par sa négligence, cela à la valeur vénale pour autant que celle-ci puisse être déterminée ;
- f) d'établir avec soin et conformément aux indications de l'employeur ou de son représentant les rapports exigés concernant les travaux exécutés ;
- g) de se conduire correctement envers les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier, et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à l'entreprise ;
- h) de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des apprentis qui lui sont confiés ;

- i) d'avertir immédiatement son employeur s'il est empêché de se rendre au travail ;
- j) de garder le secret en ce qui concerne les affaires de l'entreprise, même après l'avoir quittée.

Il est recommandé à l'employeur qui exige la réparation d'un dommage de faire exécuter des heures de remplacement sans salaire plutôt que d'en retenir le montant sur la paie. Il est recommandé aux parties de régler les cas par écrit.

Article 31 : Hygiène et prévention des accidents

1. Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.
2. L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.
3. L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle.
4. L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protections de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

Article 32 : Travail aux pièces ou à la tâche

Le travail aux pièces ou à la tâche est interdit.

Article 33 : Travail au noir

1. Le travailleur s'abstient de travailler 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.

IV. PRESTATIONS SOCIALES

Article 34 : Salaire en cas d'empêchement de travailler

Si le travailleur est empêché de travailler, sans faute de sa part, et pour une cause inhérente à sa personne résultant de la maladie - grossesse et accouchement inclus - ou d'un accident, il reçoit son salaire ou une prestation de remplacement dans le cadre des dispositions des articles 35 et 36.

Article 35 : Assurance-accidents

1. L'assurance contre les accidents professionnels et non professionnels est obligatoire pour tous les travailleurs.
2. Les cotisations à l'assurance contre les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, celles à l'assurance contre les accidents non professionnels à la charge du travailleur ; ces dernières seront déduites du salaire.
3. L'assurance contre les accidents non professionnels cesse de porter effet 30 jours après la fin des rapports de travail. Les employeurs et la caisse de chômage SYNA renseigneront les travailleurs sur la possibilité de conclure une prolongation de l'assurance contre les accidents non professionnels auprès de la Caisse Nationale.

Article 36 : Assurance-maladie

1. Obligation du travailleur en cas de maladie

Si le travailleur tombe malade, il doit en aviser immédiatement l'employeur et lui fournir un certificat médical si la maladie dure plus de deux jours. Moyennant avis préalable écrit et en cas de doute ou d'abus éventuel, l'employeur peut demander un certificat pour toute absence.

2. Assurance pour frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation

- a) Tous les travailleurs soumis à la présente Convention sont tenus de s'assurer pour les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation en cas de maladie. La prime est à la charge du travailleur.
- b) Les travailleurs sont tenus de fournir chaque année une attestation d'assurance à leur employeur.

3. Assurance perte de gain

- a) Tant que durent les rapports de travail, l'employeur assure les travailleurs liés à la présente Convention contre le risque perte de gain.
- b) L'indemnité journalière en cas d'incapacité de travail correspond au 80 % du salaire AVS pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs, le délai d'attente étant de 2 jours non indemnisés aux travailleurs. L'assurance ne doit toutefois pas être une source de gain pour les assurés.

Pour les travailleurs ayant atteint l'âge de la rente AVS, seules les prestations garanties par l'assurance sont dues.

- c) La prime se répartit à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le travailleur. La participation de l'employeur le libère de l'obligation de payer le salaire en cas de maladie, selon l'article 324 a) du Code des obligations.
- d) Dans le cas où le travailleur est assuré personnellement, l'employeur a l'obligation de vérifier que le travailleur est effectivement assuré, et que les cotisations sont payées.

Au cas où le travailleur ne serait pas assuré contre la perte de salaire en cas de maladie, l'employeur lui versera son salaire selon le barème ci-dessous :

**Durée totale ininterrompue
de l'emploi dans l'entreprise
au moment de la maladie**

**Période durant laquelle
le traitement est versé
intégralement**

Pendant les 6 premier mois	3 semaines
Du 7 ^e au 12 ^e mois	1 mois
Après 1 année d'emploi	2 mois
Après 3 années d'emploi	3 mois
Après 8 années d'emploi	4 mois
Après 10 années d'emploi	5 mois
Après 20 années d'emploi	6 mois

au cours de 12 mois consécutifs, comptés du début de la maladie ou des maladies.

Article 37 : Service militaire obligatoire et protection civile

1. Lorsque les rapports de travail ont été promis pour moins de 3 mois, seules les allocations pour perte de gain (APG), versées par la Caisse de compensation, sont dues au travailleur.
2. Lorsque les rapports de travail ont duré ou ont été convenus pour plus de trois mois, le travailleur qui accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, respectivement la travailleuse, qui sert dans l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge, abstraction faite du service d'avancement (y.c. les sous-officiers en service long) ou du service punitif, a droit à son salaire dans les proportions suivantes, exprimées en pourcentage du salaire net effectivement perdu :

Périodes de service	Célibataire	Mariés ou non marié avec charge de famille
• Ecole de recrue	50%	80%
• Soldats en service long (ER + CR en une traite)	50%	80%
• Autres services obligatoires jusqu'à 4 semaines par année (cours de répétition et de protection civile)	100%	100%

Le droit à l'indemnisation prévue à l'art 37, al. 2, n'est acquis que si le travailleur est occupé dans l'entreprise depuis une année ou s'il reste après son service militaire, de manière à atteindre au total 15 mois dans l'entreprise. Le travailleur qui quitte l'entreprise avant l'expiration du délai applicable ci-dessus est tenu de rembourser ce qu'il a touché en plus de l'allocation pour perte de gain (APG) ; l'application des dispositions de l'article 324 let. a) et b) du Code des obligations reste réservée dans les cas particuliers.

3. L'appel à un service militaire obligatoire doit être annoncé à l'employeur dès sa publication, au plus tard en janvier de chaque année.
4. Les allocations pour perte de gain (APG) versée par la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-dessus.
5. Les dispositions qui précèdent ne sont applicables qu'en temps de paix et pour un service obligatoire en Suisse. En cas de mobilisation de guerre, les associations contractantes établissent une réglementation adaptée aux circonstances.

Article 38 : Congé maternité

1. La travailleuse a droit à une allocation de maternité correspondant à 80% du salaire pendant 14 semaines au plus.
2. Les allocations pour perte de gain (APG) versées par la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-dessus.

Article 39 : Vacances

1. Le travailleur a droit chaque année à des vacances fixées par la loi, soit :
 - a) 4 semaines pour tous ;
 - b) 5 semaines pour les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ;
 - c) 3 jours supplémentaires dès 55 ans révolus avec 10 années de service, et une semaine supplémentaire dès 60 ans révolus avec 10 années de service.

2. La période de calcul du droit aux vacances se compte à partir du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante ou du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.
3. Les travailleurs qui entrent dans une entreprise ou qui 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.
4. Lorsque, au cours d'une année, le travailleur est absent pendant plus de trois mois en raison de service militaire, d'un accident, de la maladie ou du chômage, la durée des vacances peut être réduite d'un douzième pour chaque mois entier d'absence, dès le 4^e mois.
5. Le travailleur qui est empêché de bénéficier de ses vacances à cause d'une maladie ou d'un accident qui aurait justifié une interruption de travail (cela doit être prouvé par un certificat médical) a droit au remplacement des jours de vacances ainsi perdus.
Le remplacement n'est dû que si l'assurance-maladie ou l'assurance-accident verse des indemnités journalières.

Pour qu'il y ait remplacement, il faut que les prestations d'assurances aient été payées pour trois jours au moins.

Article 40 : Date des vacances

1. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.
2. Il est interdit au travailleur de renoncer aux vacances auxquelles il a droit et de les remplacer par un travail rémunéré.
3. La compensation du chômage partiel par les vacances est interdite.
4. Dans la règle et jusqu'à concurrence de deux semaines, les vacances doivent être prises sans interruption et dans l'année civile à laquelle elles se rapportent.
5. Si des dispositions légales imposent aux travailleurs une semaine sportive, elle sera également prise sur le temps de vacances.
6. Les employeurs et les travailleurs s'entendent sur les dates des vacances avant fin avril.

Article 41 : Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés, sans qu'il soit possible de les remplacer ou de les reporter :
Le jour de Noël, le 1^{er} janvier, le 1^{er} mars, le 1^{er} mai, le Vendredi Saint, le Lundi de Pâques, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, ainsi que le 2 janvier et le 26 décembre lorsque le 1^{er} janvier respectivement le jour de Noël tombent un dimanche.
2. La perte de salaire provoquée par l'arrêt du travail à l'occasion de ces jours fériés est compensée pour tous les travailleurs sur la base du nombre d'heures de travail qu'ils auraient normalement effectuées ce jour-là, et pour autant que les intéressés aient été présents dans l'entreprise la veille ou le lendemain du jour férié entrant en considération.
3. Le lundi du Jeûne Fédéral devient un jour de vacance obligatoire qui est à déduire du quota des jours de vacances qui sont mentionnés à l'art. 39 CCT.
4. La veille des jours fériés, le travail prendra fin à 17h00. Pour les travailleurs payés à l'heure, le temps perdu sera rétribué.

Article 42 : Absences justifiées

1. Tout travailleur soumis à la Convention et qui travaille depuis un an au moins dans l'entreprise a droit de s'absenter, sans possibilité de report :
 - ½ jour de travail pour l'inspection militaire ; en cas de nécessité, 1 jour ;
 - 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 ;
 - 2 jours de travail en cas de décès du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère ;
 - 3 jours de travail en cas de décès du conjoint, ou d'un enfant faisant 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 ;
 - 2 jours de travail lors du mariage du travailleur ;

- 1 jour de travail lors de la naissance d'un enfant ;
 - 1 jour de travail lors d'un déménagement ;
 - 3 jours au maximum, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade pour autant que le travailleur assume des responsabilités familiales et sur présentation d'un certificat médical.
2. L'indemnité journalière correspond à la perte de salaire que subit le travailleur ensuite de l'absence.
 3. L'indemnité pour l'inspection militaire est accordée pour autant que le travailleur travaille la seconde demi-journée, s'il en a la possibilité.
 4. Pour le travailleur payé à l'heure, le paiement de l'indemnité est effectué avec la paie de la période en cours.

Article 43 : Allocations familiales

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

V. DISPOSITIONS FINALES

Article 44 : 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 accords relatifs aux rapports de travail.

Article 45 : Situations acquises

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

Article 46 : Responsabilité des parties contractantes

La section neuchâteloise de l'UPSA et SYNA ne sauraient être tenus pour responsables des violations commises à la présente CCT par leurs membres respectifs.

Article 47 : Révision de la Convention

Les parties peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente Convention ainsi que les accords conventionnels.

Article 48 : Validité de la Convention

1. La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005 et vient à échéance le 31 décembre 2006.
2. La présente Convention annule remplace celle du 1^{er} juillet 1998.
3. Si elle n'est pas résiliée par un avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties quatre mois au moins avant son échéance, elle sera renouvelée tacitement pour l'année, et ainsi de suite d'année en année.
4. La partie qui dénonce la Convention doit soumettre de nouvelles propositions dans le délai de deux mois à dater de la résiliation.

La Commission professionnelle paritaire se réunira obligatoirement dans le mois qui suit pour étudier ces nouvelles propositions.

Neuchâtel, juin 2005

UNION PROFESSIONNELLE SUISSE DE L'AUTOMOBILE (UPSA)

Section neuchâteloise

Le Président

Le Secrétaire

Pierre-Daniel Senn

François Ott

**SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL
SYNA**

Le Secrétaire Central Romand

Maurice Clément

Le secrétaire Régional

Georges Bragoni