Convention collective de travail
de la branche automobile du canton du Valais

I. But

Art 1 - Article premier

1. La présente convention (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.
3. Les employeurs rendent leurs travailleurs attentifs aux dispositions de la CCT.

II. Dispositions générales

Art. 2 - Décision d'extension

Les parties requièrent du Conseil d'Etat qu'il étende le champ d'application de la présente convention aux employeurs et aux travailleurs dissidents travaillant en Valais. Le secrétaire de l'association patronale contractante est chargé d'entreprendre les démarches nécessaires à cette fin.

Art. 3 - Champ d'application

La CCT et son avenant sont applicables :

1. sur tout le territoire du canton du Valais
2. à toutes les entreprises :
   a) qui font commerce d'automobiles légères, de véhicules lourds
   b) qui font commerce de pièces, parties détachées, d'accessoires
   c) qui installent des pièces, parties détachées, des accessoires
   d) qui entretiennent, réparent des automobiles légères, des véhicules lourds
   e) qui effectuent des travaux électriques, électroniques sur des automobiles légères, des véhicules lourds
   f) qui exploitent une installation de lavage pour automobiles légères, véhicules lourds
   g) qui exploitent une station-service
   h) qui exploitent une carrosserie, mais dont l'activité principale est l'une de celles énumérées ci-dessus

   à l'exclusion des carrosseries indépendantes, ainsi que des entreprises industrielles et commerciales disposant, pour leur propre usage, d'un atelier de réparation de véhicules à moteur, à moins que ces mêmes entreprises n'aient déclaré leur soumission volontaire à la CCT;
3. aux travailleurs de ces entreprises, selon l'art. 4 suivant, quel que soit leur type de rémunération. Ne sont pas soumis à la CCT, les responsables d'entreprises (propriétaires, associés, actionnaires majoritaires) et les apprentis.

Art. 4 - Catégories professionnelles

Les travailleuses et travailleurs forment les catégories professionnelles suivantes:

- **Chef d'atelier**
- **Electromécanicien-ne et/ou diagnosticien-ne d'automobiles (brevet)**
- **Conseiller/ère à la clientèle dans la branche automobile avec formation technique préalable de la branche**
- **Electricien-ne – électronicien-ne en automobile CFC**
- **Mécatronicien-ne d'automobiles avec CFC**

PROVISOIRE

- Mécanicien-ne en automobile CFC
- Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles CFC
- Réparateur-trice en automobile CFC
- Gestionnaire de vente / du commerce de détail CFC
- Vendeur-se en pièces détachées, assistant-e du commerce de détail AFFP
- Assistant en maintenance d'automobiles AFFP
- Ouvrier-ère de garage

Art. 5 - Paix du travail

Les parties contractantes de la CCT**, les employeurs et les travailleurs sont tenus d'observer la paix absolue du travail. En conséquence, toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail est interdite,** notamment toute pression ou mesure de combat, telle que mise à l'interdit, grève ou lock-out**.**

Art. 6 – Interdiction du travail illicite

1. **Pendant la durée du contrat, le travailleur, afin de respecter son devoir de fidélité, ne doit pas accomplir du travail professionnel à plus de 100%, rémunéré ou non, faisant concurrence,** ou non, **à son ou ses employeurs.**
2. **Le travailleur qui contrevient aux dispositions des alinéas ci-dessus est puni d'une amende en vertu de l'art. 31 CCT.**
3. Le travailleur qui enfreint les dispositions ci-dessus donne à l'employeur qui l'avait mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat. Reste réservée l'appréciation du juge.
4. **Un avertissement ou une amende au sens de l'art. 31 CCT peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail illicite.**

III. Temps de travail

Art. 7 - Durée du travail

1. **La durée du travail est réglée dans une annexe.**
2. **Les travailleurs âgés de plus de 55 ans peuvent choisir la semaine de 4 jours ou une solution équivalente. Dans les deux cas, l'entreprise continue à assurer le travailleur au 2ème pilier sur la base d'une activité à 100%.**
3. **Les travailleurs sont tenus de faire le service de piquet à tour de rôle, à la condition qu'il ne prolonge pas la durée hebdomadaire du travail au-delà du maximum fixé par l'annexe.**

   Le montant indemnisé pour le service de piquet est défini dans l'annexe.
4. **L'employeur et les travailleurs s'entendront au moins 10 jours à l'avance pour établir l'horaire hebdomadaire.**

Art. 8 - Flexibilité de la durée du travail

L'horaire de travail hebdomadaire fixé dans une annexe peut être augmenté ou diminué de 5 heures pour autant que la durée moyenne annuelle soit respectée et qu'un salaire mensuel moyen et constant soit versé au travailleur.

Art. 9 – Pauses

Les travailleurs ont droit à une pause journalière payée de ¼ d'heure, soit 5 pauses payées par semaine.

Art. 10 – Vacances

1. **Les travailleurs ont droit à des vacances payées dont la durée est fixée dans une annexe.**
2. **La durée du service compte dès le premier jour de travail dans l'entreprise.**

PROVISOIRE

3. Les vacances pourront être fractionnées, mais le travailleur a droit à au moins une fois deux semaines d'affilée.
4. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des vœux du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.
5. Les vacances sont destinées au délassement. Pendant leur durée, le travailleur s'abstiendra de toute activité rémunérée pour un tiers et au mépris des intérêts légitimes de l'employeur.

Art. 11 - Jours fériés payés

1. **Les travailleurs ont droit annuellement à neuf jours fériés payés. Les travailleurs rémunérés à l'heure reçoivent une indemnité forfaitaire de 3% sur le salaire pour compenser ces jours fériés. Pour les travailleurs payés au mois, ces jours fériés payés sont compris dans le salaire.**
2. **Les jours fériés payés sont :**

- Nouvel - An	**- St - Joseph**	**- l'Ascension**
- la Fête - Dieu	**- Fête Nationale**	**- l'Assomption**
- la Toussaint	**- Immaculée Conception**	**- Noël**

3. Pour des jours ouvrables non travaillés avant ou après un jour férié, l'employeur établit au début d'un trimestre un calendrier. Il est expressément précisé que le salaire n'est pas dû par l'employeur pour ces jours ouvrables non travaillés; ils pourront être pris sur les vacances ou compensés.

Art. 12 - Congés payés

1. **Les travailleurs ont droit aux congés payés suivants :**
   a) **2 jours lorsqu'ils se marient**
   b) **3 jours en cas de décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant**
   c) **2 jours en cas de décès d'une sœur, d'un frère, de la belle-mère, du beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-fille, d'un beau-fils**
   d) **1 jour en cas de décès d'un grand-parent, d'une tante, d'un oncle, d'un petit-enfant**
   e) **1 jour par année civile pour un déménagement.**
2. **Lorsque cela est demandé par le chef d'entreprise, les heures effectuées pour suivre les cours de perfectionnement professionnel** organisés par les partenaires sociaux **sont rémunérées sans supplément.**
3. **Ces congés donnent droit à une indemnité égale au salaire effectivement perdu.**

Art. 13 - Congé paternité

1. **Les travailleurs ont droit à un congé paternité de 10 jours selon l'art. 329g CO. Ont également droit à ce congé les travailleurs qui adoptent un enfant. Ce congé doit être pris obligatoirement dans les 6 mois suivants l'accueil de l'enfant adopté.**

2. **Le salaire correspondant à ce congé (100%), ainsi que la part AVS patronale, sont pris en charge par l'employeur** ou la caisse instituée selon CCT art. 25**, sous déduction de l'allocation de paternité versée selon la LAPG. Le remboursement se fait à l'employeur qui paie le salaire pour la période.**

   La différence entre les prestations légales (80%) et notre CCT (100%) sont versées par la caisse APG.

PROVISOIRE

IV. Engagement et résiliation

Art. 14 - Temps d'essai

1. **Les quatre premières semaines de service sont considérées comme temps d'essai.**
2. Ce temps d'essai peut être prolongé jusqu'à 3 mois par accord écrit (CO 335b).

Art. 15 - Délai pour résilier

1. Durant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre, jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de sept jours civils (CO 335b).
2. Après le temps d'essai, le contrat de travail 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 (CO 335c).
3. **Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat 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, de 180 jours de la sixième à la neuvième année, et durant 720 jours à partir de la dixième année de service.**
4. **Le congé doit être donné par écrit.**

V. Rémunération

Art. 16 – Salaire

Les salaires mensuels et horaires sont réglés dans une annexe.

Art. 17 - 13ème salaire

1. **Les travailleurs ont droit à un 13ème salaire représentant 8.33% du salaire brut, vacances et jours fériés compris.**
2. **Le 13ème salaire est dû dès le premier jour du temps d'essai, sauf lorsque le travailleur donne son congé durant cette période.**
3. **Le 13ème salaire est versé en fin d'année, et le pro rata de celui-ci en fin de contrat.**

Art. 18 - Suppléments de salaire

1. **Donnent droit à un supplément de salaire de**
   a) 25%, le travail supplémentaire accompli entre 6 et 20 heures,
   b) 50%, le travail accompli un jour ouvrable entre 20 et 24 heures,
   c) 50%, et en outre à un casse-croûte, le travail accompli un jour ouvrable entre 0 et 6 heures,
   d) 25%, le travail accompli le samedi après-midi,
   e) 50%, le travail accompli le dimanche ou un jour férié entre 0 et 24 heures.
2. **Les suppléments prévus par le premier alinéa ne sont dus que si l'employeur ou son remplaçant a ordonné le travail à considérer ou l'a admis tacitement.**

Art. 19 - Ajustement des salaires

Les salaires sont fixés, entre autres, en fonction de l'indice national des prix à la consommation. Les parties contractantes les réajustent au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice au 30 septembre de l'année précédente.

PROVISOIRE

VI. Assurances sociales

Art. 20 - Assurance accidents

1. **Le complément du salaire perdu non couvert au sens de la LAA doit être assuré.**
2. **La prime relative à ce complément d'assurance est supportée à parts égales par l'employeur et le travailleur, jusqu'à concurrence du montant fixé dans l'annexe.**
3. Le POOL INTER assure ces prestations.

Art. 21 - Assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie et de maternité

1. **L'employeur doit conclure en faveur de ses employés une assurance indemnité journalière LAMal, et garantir au moins 90% du salaire brut assuré dès le 3ème jour, et pour une durée de 720 jours au maximum.**
2. **Les indemnités journalières en cas de maternité doivent être versées pendant 16 semaines à 80%, dont au moins 14 après l'accouchement. Les prestations sont octroyées en complément aux prestations de maternité selon la LAPG.**
3. **L'assurance doit être conclue dès le 1er jour de travail de l'employé.**
4. **La prime relative à cette assurance est supportée à parts égales par l'employeur et le travailleur, jusqu'à concurrence du montant fixé dans une annexe.**
5. Le POOL INTER assure ces prestations.

Art. 22 - ~~Assurance obligatoire des soins~~

~~1. Au terme de la LAMal, le travailleur est tenu de s'assurer pour les soins en cas de maladie. L'employeur doit le vérifier dès le premier jour de service.~~

~~2. La prime d'assurance des frais de guérison en cas de maladie est entièrement à la charge du travailleur.~~

Art. 23 - Prévoyance professionnelle

Le règlement de la Caisse MOBIL de prévoyance professionnelle à laquelle est affiliée l'Union Professionnelle Suisse de l'Automobile fait partie intégrante de la présente convention.

Art. 24 - Retraite anticipée

1. **Pour autant qu'ils cotisent à une institution de prévoyance reconnue, c'est à dire dès l'âge de 18 ans** selon la loi sur la LPP**, les travailleurs sont assurés dès leur premier jour de travail auprès de la fondation CARAGE reconnue par l'autorité de surveillance LPP et des fondations de Suisse occidentale.**
2. **Les cotisations à la fondation CARAGE sont supportées à parts égales par l'employeur et le travailleur. Le taux de cotisation est fixé dans une annexe.**
3. **Le droit à une rente de retraite anticipée débute 3 ans avant le droit ordinaire à la rente de vieillesse de l'AVS et s'éteint lorsque l'assuré atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS ou décède, pour autant que le travailleur ait cotisé à la fondation CARAGE au moins les 10 années précédant le début du droit. Si cette condition n'est pas remplie, la prestation est réduite de 10% par année manquante.**
4. **Le montant annuel des rentes de retraite anticipée est égal aux 80% du salaire déterminant moyen pour les personnes mariées ou avec charge de famille, au maximum Fr. 54'000.- par année, et aux 75% pour les personnes seules, au maximum Fr. 50'625.- par année.**
5. **Durant le droit à une rente de retraite anticipée, le versement des cotisations du travailleur et de son employeur à une institution de prévoyance selon la loi sur la LPP sont pris en charge par l'employeur, respectivement la fondation CARAGE. Le montant pris en charge ne dépassera pas les 9% du salaire déterminant selon l'alinéa 4. Le montant de ces cotisations est versé sur un compte dans une institution de prévoyance jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite AVS.**

PROVISOIRE

6. Les prestations de préretraite susmentionnées se calculent sur la base du salaire déterminant moyen, égal à la moyenne des salaires réalisés durant les 3 dernières années d'activité précédant le début du droit aux prestations auprès d'un employeur de la branche.

Art. 25 - Assurance complémentaire à l'APG

1. Tout travailleur qui est soldé au sens de l'APG a droit, y compris l'allocation légale pour perte de gain:

a) à 100% de son salaire lorsqu'il accomplit un service obligatoire dans l'armée ou la protection civile (par exemple cours de répétition), ou un cours Jeunesse + Sport,

b) à 50% de son salaire lorsqu'il accomplit une école de recrue ou de sous-officier, ou un service civil,

c) à 100% de son salaire dans tous les cas précédents lorsqu'il a charge de famille.

Pour tous les autres cas, les prescriptions légales en la matière demeurent applicables.

2. Les prestations sont versées par une caisse instituée par la Commission paritaire professionnelle des garages du canton du Valais.

3. Pour alimenter cette caisse, **les employeurs versent une contribution qui leur est facturée à raison de quatre acomptes trimestriels. Un décompte final annuel est établi sur la base des salaires bruts AVS de l'exercice écoulé. La contribution est fixée dans une annexe à la CCT.**

4. La caisse verse l'allocation complémentaire, au choix du travailleur, directement ou par l'intermédiaire de l'employeur.

VII. Commission paritaire professionnelle

Art. 26 – Organisation

1. La Commission paritaire professionnelle de la branche automobile du canton du Valais se constitue en association.

2. Ses organes sont :
   a. la commission paritaire plénière
   b. la commission paritaire restreinte
   c. le tribunal arbitral
   d. le gérant
   e. le réviseur

Art. 27 – Compétences de la commission paritaire plénière

1. Demander l'extension de la CCT.

2. Veiller à l'exécution et l'application de la CCT et de son annexe.

3. Représenter la communauté professionnelle et sauvegarder ses intérêts auprès de tiers, des pouvoirs publics et autres instances.

4. Prendre toutes les mesures pour l'organisation de la formation continue et du perfectionnement professionnel.

5. Informer régulièrement les employeurs et les travailleurs sur les modifications apportées à la présente CCT, ainsi que sur les questions importantes touchant à la profession, notamment celles pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou les conditions de travail.

6. Organiser selon les besoins des conférences paritaires sur les problèmes économiques, sociaux, techniques, touchant à la branche automobile.

PROVISOIRE

7. Nommer les membres de la Commission paritaire restreinte pour la durée de l'extension de la CCT.
8. Nommer les membres du tribunal arbitral.
9. Nommer le président du tribunal arbitral qui doit être juriste de profession. En cas de désaccord, c'est le président de la Chambre d'arbitrage du Tribunal cantonal qui le choisit.
10. Autres compétences définies par les statuts de la commission paritaire professionnelle de la branche automobile du canton du Valais.

Art. 28 – Compétences de la commission paritaire restreinte

1. En général, exécuter tous les mandats que lui confie la commission paritaire plénière.
2. **Veiller par délégation à la bonne application des dispositions de la CCT et de son annexe, notamment par des contrôles dans les entreprises.**
3. **Mandater un contrôleur neutre chargé de vérifier les décomptes annuels des contributions (art. 33 CCT) auprès des employeurs. Sur la base de son rapport, le bureau de la Commission paritaire est chargé de rectifier les décomptes et de transmettre sa décision de caisse à l'employeur concerné.**
4. **Prononcer les sanctions et amendes selon l'art. 31 CCT.**
5. **Agir comme organe de conciliation en cas de conflit individuel.**
6. Statuer sur tout conflit portant sur un montant maximum de Fr. 30'000.-.
7. Autres compétences définies par les statuts de la commission paritaire professionnelle de la branche automobile du canton du Valais.

VIII. Règlement des différends

Art. 29 - Procédure et clause compromissoire

1. **Tout conflit entre employeurs et travailleurs, relatif à l'application de la CCT et aux conditions de travail en général, est soumis à la commission paritaire restreinte qui** les invite à signer une clause compromissoire et **tente conciliation, elle-même ou par délégation.**
2. En cas de non-conciliation, la commission professionnelle paritaire restreinte rend une décision pour les litiges individuels portant sur une valeur de Fr. 30'000.- au plus ; ceux portant sur une valeur de plus de Fr. 30'000.- seront portés devant le Tribunal arbitral institué à cet effet.
3. Toute décision de la commission paritaire restreinte prise en vertu de cet article peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal arbitral institué à cet effet. Le recours doit être déposé dans les 30 jours suivant la notification de la décision de la commission paritaire restreinte auprès du secrétariat de celle-ci (CP 565, 1951 Sion).

Art. 30 - Tribunal arbitral

1. Lorsque cela est nécessaire, il est constitué un tribunal arbitral dont la composition est la suivante :
   - le président
   - deux représentants des employeurs
   - deux représentants des travailleurs
2. La partie qui entend recourir au tribunal arbitral au sujet d'une décision de la commission paritaire la concernant doit, à peine de déchéance, déposer son recours auprès du secrétariat de celle-ci, par pli recommandé, dans les 30 jours. Ce recours est formé par écrit et signé par son auteur ou la personne légitimée à recourir. L'acte de recours doit contenir un exposé succinct des faits et des motifs invoqués, ainsi que les conclusions. La décision doit être jointe au recours avec l'enveloppe qui la contenait. Il en est de même des moyens de preuve, s'ils sont en possession du recourant. Le secrétariat de la commission paritaire adressera le dossier du litige en recours aux membres du tribunal arbitral.

PROVISOIRE

3. Le tribunal arbitral traite de plus les litiges individuels portant sur une valeur de plus de Fr. 30'000.-.
4. Les parties sont convoquées et entendues personnellement par le tribunal professionnel arbitral. Elles peuvent être assistées par un mandataire professionnel ou par un représentant d'une organisation signataire de la CCT.
5. Toute décision du tribunal arbitral peut faire l'objet d'un pourvoi en nullité ou d'une révision auprès du Tribunal cantonal, au sens de l'art. 3, lettre f) du concordat suisse sur l'arbitrage du 27 mars 1969.

Art. 31 - Amendes conventionnelles

1. **Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'un avertissement dans les cas bénins, ou d'une amende pouvant aller jusqu'à Fr. 10'000.-, notamment en ce qui concerne les infractions au travail illicite. Ces amendes sont prononcées par la commission paritaire restreinte** ou le tribunal arbitral**.**
2. **Le produit des amendes est versé au fonds paritaire.**

Art. 32 - Respect de la CCT – Litiges entre les associations

1. Les parties contractantes s'engagent à respecter et à faire observer les dispositions de la CCT.
2. Les litiges éventuels entre les associations signataires sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

IX. Contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels

Art. 33 - Encaissement

1. **Une contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels est perçue des employeurs et des travailleurs soumis à la CCT.**
2. **La contribution des travailleurs est perçue sur le salaire par l'employeur et reversée à la caisse de la commission paritaire professionnelle. Elle doit donc figurer clairement sur le décompte de salaire mensuel.**
3. **Le taux de la contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels des employeurs est fixé dans une annexe à la CCT.**
4. **Les employeurs versent leur contribution et celle des travailleurs à raison de quatre acomptes trimestriels facturés par le gérant de la caisse de la commission paritaire professionnelle. Un décompte final annuel est établi sur la base des salaires bruts AVS de l'exercice écoulé.**

Art. 34 - But

1. **Les montants encaissés au titre de contribution aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels constituent le fonds paritaire.**
2. Le fonds paritaire est géré selon le règlement institué par la commission paritaire professionnelle et qui fait partie intégrante de la CCT.
3. **Il sert:**
   a) à couvrir les frais d'élaboration**, d'exécution et de contrôle d'application de la CCT,**
   b) à promouvoir et financer la formation et le perfectionnement professionnels,
   c) à réaliser d'autres tâches, principalement d'ordre social.

X. Dispositions finales

Art. 35 - Durée, résiliation

1. La CCT est adoptée en séance de la commission paritaire plénière du 27 novembre 2019.

PROVISOIRE

Elle porte effet jusqu'au 31 décembre 2027.

Elle peut être résiliée la première fois moyennant un préavis donné par écrit jusqu'au 30 septembre 2024 au plus tard. Faute d'être dénoncée, elle se renouvellera tacitement d'année en année, le délai de résiliation étant le 30 septembre de chaque année suivante.

2. La partie qui résilie est tenue de soumettre aux autres, dans les quatre semaines qui suivent la déclaration de résiliation, des propositions de révision et de renouvellement.

Art. 36 - Conditions de modifications

1. Les parties contractantes se réservent le droit, pendant la durée de validité de la présente convention, d'entamer des pourparlers sur la modification de dispositions contractuelles et de convenir des accords.
2. Les modifications de la présente convention sont obligatoires aussi bien pour les membres des associations signataires que pour les personnes qui s'engagent, par contrat annexe, au respect de la présente convention.

*****

Sont signataires de la présente CCT:

SECTION VALAISANNE DE L'UNION PROFESSIONNELLE SUISSE DE L'AUTOMOBILE
Le Président Le Vice-président
Ch.-A. Hediger J.-Ph. Fumeaux

UNIA SECRETARIAT CENTRAL
La Présidente Resp. sect. Artisanat
V. Aleva B. Campanello

SYNDICAT UNIA
Région Valais
B. Carron S. Aymon M. Garcia M. De Martins

SYNDICATS CHRETIENS INTERPROFESSIONNELS / SYNA
R. Zoppi F. Thurre L. Mabillard M. Chalat

SYNA, le syndicat
Région haut-valaisanne
G. Casili

*****

Les modifications des articles 6, 7, 13, 18, 19, 20, 21, 22 & 35 ont été validées en Assemblée plénière le 8 novembre 2023 et entreront en vigueur au 01 janvier 2024 pour autant qu'elles aient été validées par le SECO.
L'annexe a aussi fait l'objet de modifications des articles 1, 2, 7 & 8 lors de cette même assemblée plénière.

PROVISOIRE