

# Récapitulatif des conventions collectives de travail (CCT) des sections de l'UPSA

- Réglementation CCT

Édition n° 47 / automne 2024

## Table des matières

1. Préambule.....	2
1.1 Généralités.....	2
1.2 Abréviations utilisées.....	2
2. Convention collective de travail .....	3
2.1 CCT actuellement valables ou résiliées.....	3
2.2 Force obligatoire générale des CCT des différentes sections.....	3
2.3 Contrats de rattachement avec les entreprises ou employés.....	5
3. Conditions de travail selon la CCT.....	6
3.1 Temps de travail maximum (en heures) .....	6
3.2 Réglementation des vacances .....	6
3.3 Jours fériés .....	7
3.4 Versement d'un 13 <sup>e</sup> mois.....	8
3.5 Contributions de solidarité .....	10

# 1. Préambule

## 1.1 Généralités

La 47<sup>e</sup> édition du « récapitulatif des conventions collectives de travail des sections de l'UPSA », **datée de l'automne 2024**, repose sur la décision de la conférence des présidents du 15 mars 1978, ainsi que sur les décisions supplémentaires du Comité central du 21 décembre 1983 et du 21 février 1990. Les informations suivantes reposent sur le résultat d'un sondage réalisé par l'UPSA auprès de ses sections le lundi 15 août 2024.

La base de toutes les conventions collectives de travail régionales est toujours constituée par la **convention nationale pour la branche automobile suisse du 9 décembre 1980**.

## 1.2 Abréviations utilisées

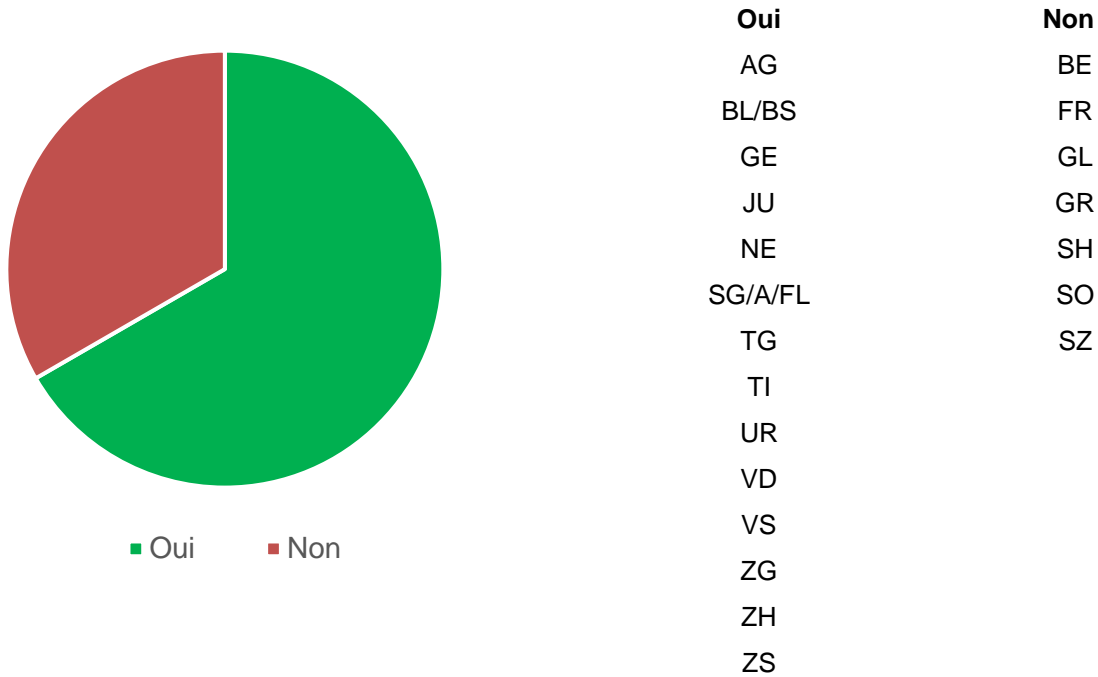
AG	Argovie
BE	Berne
BL/BS	Bâle-Campagne / Bâle-Ville
FR	Fribourg
GE	Genève
GL	Glaris
GR	Grisons
JU	Jura
NE	Neuchâtel
SG/A/FL	Saint-Gall / Appenzell / Principauté du Liechtenstein
SH	Schaffhouse
SO	Soleure
SZ	Schwyz
TG	Thurgovie
TI	Tessin
UR	Uri
VD	Vaud
VS	Valais
ZG	Zoug
ZH	Zurich
ZS	Suisse centrale

a.s.	année de service
ans	désigne l'âge
art.	article
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CCT	convention collective de travail
env.	environ
p. ex.	par exemple
p. i.	pas d'indication (pas de réponse)
UPSA	Union professionnelle suisse de l'automobile

## 2. Convention collective de travail

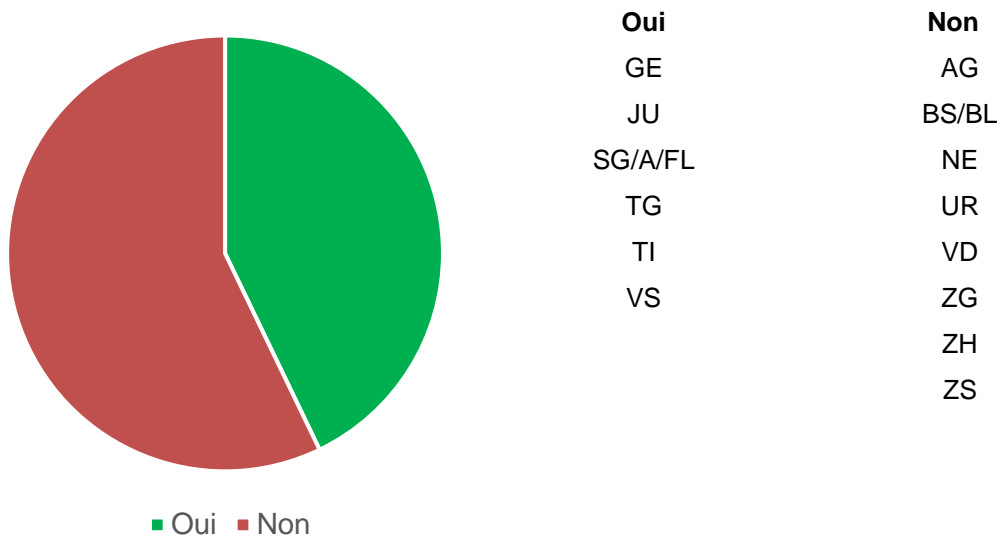
### 2.1 CCT actuellement valables ou résiliées

Une CCT est-elle en vigueur dans votre section à l'automne 2024 ?



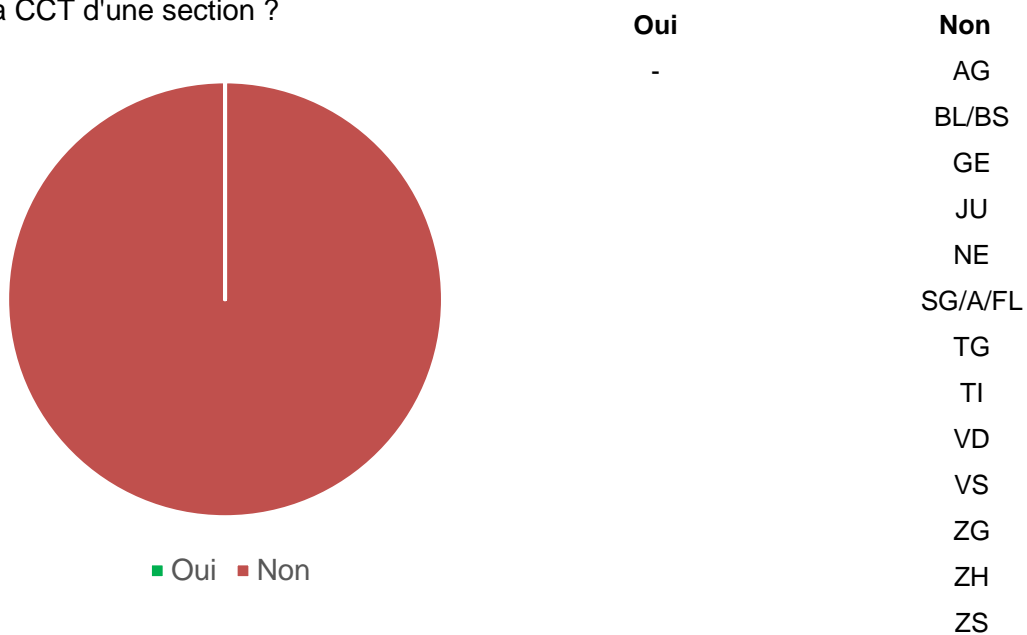
### 2.2 Force obligatoire générale des CCT des différentes sections

Si votre section a une CCT, a-t-elle **force obligatoire générale** ? (Une CCT ayant force obligatoire générale doit être approuvée par les autorités cantonales compétentes ; ce n'est qu'ainsi qu'elle s'applique en principe pour tous les garages situés sur le territoire couvert par une section, qu'ils soient membres de l'UPSA ou non.)



### 2.3 Contrats de rattachement avec les entreprises ou employés

A-t-on des **contrats de rattachement** avec des entreprises ou des employés de telles entreprises qui ne dépendent certes d'aucune section mais qui sont tout de même assujetti(e)s volontairement à la CCT d'une section ?



### 3. Conditions de travail selon la CCT

#### 3.1 Temps de travail maximum (en heures)

Section	Personnel d'atelier	Personnel de la station-service	Section	Personnel d'atelier	Personnel de la station-service
AG	42	42	TI	41.5	47
BL/BS	41	45	UR	42.5	42.5
GE	41	41	VD	42	48
JU	42	42	VS	42.5	42.5
NE	42.5	42.5	ZG	42	42
SG/A/FL	42	-	ZH	42	-
TG	42	-	ZS	41.5	

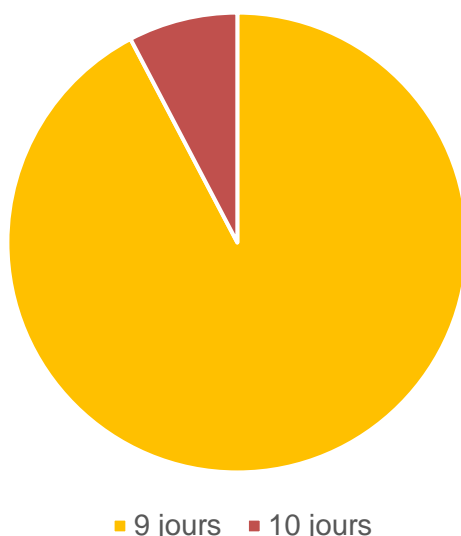
#### 3.2 Réglementation des vacances

Section	Article CCT	Nombre de jours de vacances	Âge et année de service
AG	Art. 21	25 23 28	Jusqu'à 20 ans À partir de 21 ans À partir de 51 ans
BL/BS	Art. 11 et avenant à la CCT du 1er janvier 2023	25  30	25 jours de vacances pour tous les collaborateurs jusqu'à l'âge de 50 ans (année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 49 ans)  À partir de 60 ans
GE	Art. 13	30 25 25	Apprentis 1 <sup>e</sup> a.s. Apprentis 2 <sup>e</sup> a.s. Tous les collaborateurs
JU	Art. 33	30 25 30	Jusqu'à 20 ans révolus À partir de 20 ans jusqu'à 50 ans À partir de 50 ans
NE	Avenant du 30 octobre 2013	25 20 22 23 25	Jusqu'à 20 ans révolus À partir de 21 ans 2 jours de plus à partir de 50 ans révolus et de la 10 <sup>e</sup> a.s. 3 jours de plus à partir de 55 ans révolus et de la 10 <sup>e</sup> a.s. 5 jours de plus à partir de 60 ans révolus et de la 10 <sup>e</sup> a.s.
SG/A/FL	Art. 9	25 22 28 30	Jusqu'à 20 ans révolus À partir de 21 ans À partir de 50 ans À partir de 60 ans et de la 5 <sup>e</sup> a.s.
TG	Art. 9	25 22 28 30	Jusqu'à 20 ans révolus À partir de 21 ans À partir de 50 ans À partir de 60 ans et de la 5 <sup>e</sup> a.s.
TI	Art. 23	25 22 25	Jusqu'à 20 ans révolus À partir de 21 ans À partir de 51 ans
UR	Art. 19	25 20 25 30	Jusqu'à 20 ans révolus À partir de 21 ans À partir de 50 ans À partir de 60 ans et de la 8 <sup>e</sup> a.s.
VD	Art. 32	25 30	Jusqu'à 60 ans À partir de 60 ans
VS	Art. 2 de l'annexe	28 23	Jusqu'à 20 ans À partir du 1 <sup>er</sup> janvier suivant le 20 <sup>e</sup> anniversaire

		28	À partir du 1 <sup>er</sup> janvier suivant le 50 <sup>e</sup> anniversaire
ZG	Art. 16	25	Jusqu'à 20 ans révolus
		20	À partir de 21 ans
		25	À partir de 50 ans et de la 5 <sup>e</sup> a.s.
		30	À partir de 60 ans et de la 10 <sup>e</sup> a.s.
ZH	Art. 14	25	Jusqu'à 20 ans révolus
		21	À partir de 21 ans jusqu'à 49 ans
		26	À partir de 50 ans jusqu'à 59 ans
		31	À partir de 60 ans
ZS	Art. 23	25	Jusqu'à 20 ans révolus
		20	À partir de 21 ans
		25	À partir de 50 ans

### 3.3 Jours fériés

Combien de **jours fériés ou chômés** (payés) sont prévus dans votre section par an ?



Section	Jours fériés ou chômés (payés)
AG	Nouvel An, Vendredi Saint, Ascension, 1 <sup>er</sup> août, Noël, encore quatre jours fériés qui varient en fonction du district : Saint-Berchtold. Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, Assomption, Toussaint. Les entreprises sont libres de remplacer certains des jours fériés susmentionnés par d'autres jours fériés légaux ou importants.
BL/BS	Nouvel An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1 <sup>er</sup> mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Noël, Saint-Étienne
GE	Nouvel An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre
JU	Canton du Jura : Nouvel An, Saint-Berchtold, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1 <sup>er</sup> mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Noël Canton de Berne (partie francophone) : Nouvel An, Saint-Berchtold, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Noël, Saint-Étienne
NE	Nouvel An, 1 <sup>er</sup> mars, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1 <sup>er</sup> mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Noël ainsi que Saint-Étienne et Saint-Berchtold si le Nouvel An et le jour de Noël tombent un dimanche
SG/A/FL	Nouvel An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu (AI), 1 <sup>er</sup> août, Toussaint (SG/AR), Noël, Saint-Étienne,
TG	Nouvel An, Saint-Berchtold, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Noël, Saint-Étienne.
TI	Nouvel An, Épiphanie, Lundi de Pâques, Ascension, 1 <sup>er</sup> août, Assomption, Toussaint, Noël, Saint-Étienne

UR	Nouvel An, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Assomption, Noël
VD	Nouvel An, Saint-Berchtold, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël, un jour stipulé par l'employeur au début de l'année
VS	Nouvel An, Saint Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1 <sup>er</sup> août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël
ZG	Nouvel An, Vendredi Saint, Ascension, Fête-Dieu, 1 <sup>er</sup> août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël
ZH	Nouvel An, Saint-Berchtold, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1 <sup>er</sup> mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1 <sup>er</sup> août, Noël, Saint-Étienne
ZS	Nouvel an, Saint-Berchtold, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1 <sup>er</sup> août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël et Saint-Étienne, fête patronale locale

### 3.4 Versement d'un 13<sup>e</sup> mois

Quelle est la réglementation en vigueur dans votre section concernant un **13<sup>e</sup> mois** ?

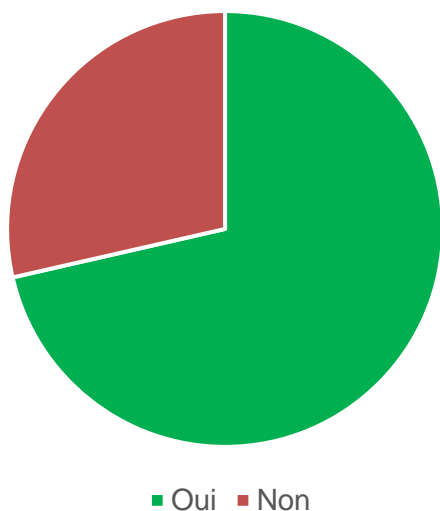
Section	Article CCT	Règlement sur le 13 <sup>e</sup> salaire mensuel
AG	Art. 18 chiffre 5	Le contrat prévoit pour l'employé 100% d'un salaire mensuel comme montant de fin d'année.
BL/BS	Art. 15	Les employés reçoivent un mois de salaire supplémentaire calculé sur le fixe (sans les éventuelles commissions etc.). Aucun 13 <sup>e</sup> mois n'est dû lorsqu'un salaire annuel a été convenu.
GE	Art. 10	A la fin de chaque année civile, l'employeur verse un 13 <sup>e</sup> salaire. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13 <sup>e</sup> salaire est payé au prorata temporis. Le 13 <sup>e</sup> salaire peut être versé en deux fois, au mois de juin et au mois de décembre.
JU	Art. 28	- a) L'employé reçoit un 13 <sup>e</sup> mois qui correspond à 100 % du salaire mensuel. b) il peut être payé en une seule fois ou être fractionné en 2 ou plusieurs versements, visibles sur la fiche de paie. c) Si le contrat de travail n'a pas duré toute l'année civile, le 13 <sup>e</sup> salaire mensuel est versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Si les rapports de travail prennent fin pendant la période d'essai, le droit au 13 <sup>e</sup> mois de salaire est supprimé.
NE	Art. 27	Le 13 <sup>e</sup> mois peut être versé en deux tranches. La première tranche doit être versée à la fin juin et la deuxième à la fin décembre.
SG/A/FL	Art. 15	L'employé reçoit un 13 <sup>e</sup> mois si le contrat de travail n'est pas résilié pendant la période d'essai. Si le contrat de travail n'a pas duré toute une année, le 13 <sup>e</sup> mois est versé au prorata. Seuls les mois complets comptent. Le 13 <sup>e</sup> mois doit dans tous les cas être indiqué séparément sur le décompte de salaire. Dans le cas contraire, le 13 <sup>e</sup> salaire est considéré comme non payé. Le 13 <sup>e</sup> mois doit dans tous les cas être versé avant la fin de l'année civile. Les dispositions susmentionnées de la CCT ne s'appliquent pas aux apprentis. Les directives de la section UPSA concernée doivent être respectées.
TG	Art. 15	Cf. SG/A/FL
TI	Art. 19	Un treizième mois est versé à chaque travailleur. En règle générale, il est versé chaque année à Noël. En cas d'établissement ou de cessation des rapports de travail en cours d'année, le treizième salaire est versé au prorata temporis. Le treizième salaire correspond à la moyenne des salaires mensuels versés pendant l'année.
UR	Art. 25	Le 13 <sup>e</sup> salaire est compris dans le salaire annuel.
VD	Art. 36	L'employeur verse au travailleur un 13 <sup>e</sup> salaire mensuel, en principe au mois de décembre. Si le travailleur entre dans l'entreprise en cours d'année ou quitte son employeur avant la fin de l'année, sa part du 13 <sup>e</sup> salaire est calculée proportionnellement au temps d'emploi. Lorsqu'un travailleur décède, la part du 13 <sup>e</sup> salaire est due jusqu'à et y compris le mois au cours duquel le décès a eu lieu. Si



		les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, l'employeur doit payer le salaire, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
VS	Art. 17	À la fin de l'année, les employés reçoivent 8.33 % du salaire annuel brut. Le 13 <sup>e</sup> mois de salaire est dû à partir du premier jour de la période d'essai, sauf si l'employé démissionne pendant cette période. Le 13 <sup>e</sup> mois de salaire est versé à la fin de l'année, le montant au prorata est versé à la fin du contrat.
ZG	Art. 22	Une fois la période d'essai terminée et si le contrat de travail a duré plus de six mois, les employés reçoivent un 13 <sup>e</sup> salaire mensuel au mois de décembre. Aucun versement au prorata n'est dû en cas de départ avant le 30 juin de chaque année.
ZH	Art. 11	Le travailleur reçoit une allocation de fin d'année correspondant à 100 % du salaire mensuel moyen. Elle est généralement versée en décembre.
ZS	Art. 20	Le montant salarial annuel brut est divisé en 13 tranches. La 13 <sup>e</sup> tranche correspond à une allocation de fin d'année de 100%. Si le contrat de travail n'a pas duré toute l'année, la 13 <sup>e</sup> tranche est versée au prorata du temps passé dans l'entreprise. Seuls les mois complets comptent. On n'a de droit à cette gratification qu'à la fin de la période d'essai. En cas de résiliation du contrat de travail pendant les douze premiers mois, il n'est pas possible de faire valoir de droit à la 13 <sup>e</sup> partie du salaire brut annuel.

### 3.5 Contributions de solidarité

Les membres d'une section sont-ils obligés de déduire une **contribution de solidarité mensuelle** (contribution professionnelle) du salaire des employés soumis à la CCT ?



Oui	Non
AG	NE
BL/BS	ZG
GE	ZH
JU	ZS
SG/FL/A	
TG	
TI	
UR	
VD	
VS	

Dans l'**affirmative**, où est-ce réglementé dans votre CCT et quel est le montant par employé ?

Section	Article CCT	Si oui, combien par employé ?
AG	Annexe I, II, ch. 1 (selon art. 7 al. 4)	CHF 12.00 par mois
BL/BS	Art. 22	CHF 13.00 par mois
GE	Art. 27	0.2 % du salaire brut mensuel
JU	Art. 9	CHF 15.00 par mois
SG/FL/A	Art. 37 et annexe 2, Art. 1	CHF 15.00 par mois et CHF 1.00 par apprenti
TG	Art. 37 et annexe 2, Art. 1	CHF 15.00 par mois et CHF 1.00 par apprenti
TI	Art. 38	CHF 20.00 par mois
UR	Art. 11	CHF 10.00 par mois
VD	Art. 14	CHF 20.00 par mois
VS	Art. 33 et annexe, Art. 6	0.6 % du salaire AVS brut