

Les mêmes questions reviennent régulièrement en lien avec la convention collective de travail. Voici les questions les plus fréquentes et leurs réponses. Il est important de garder à l'esprit que, dans chaque cas, l'ensemble des faits doivent être pris en compte. Les chiffres indiqués se rapportent à l'article concerné dans la CCT dans la branche suisse de la carrosserie (CCT CARR) 2022-2025. Les questions exceptionnelles ou individuelles ne peuvent pas être mentionnées dans les FAQ. Le service juridique de la CPN ainsi que l'association patronale Carrosserie Suisse sont à votre disposition pour toute question supplémentaire.

Thème (par ordre alphabétique)	Article / source	Questions	Réponses
Absences	Art. 32.2 CCT CARR	Le temps consacré aux consultations chez le médecin ou le dentiste est-il payé ?	Les absences de courte durée (consultation médicale, dentaire, démarche administrative) ne sont pas payées mais peuvent être compensées.
Calcul du salaire horaire	Art. 34.2 et 34.3 CCT CARR	Comment calcule-t-on le salaire horaire ?	Le salaire horaire est calculé sur la base d'un nombre mensuel d'heures moyen de 177,7 heures, soit 41 heures par semaine, ou de 182 heures, soit 42 heures par semaine.
Classement	Art. 36 CCT CARR  en lien avec l'annexe 8 CCT CARR	Comment les salaires minimums sont-ils fixés ?	Le classement est effectué sur la base des catégories de travailleurs suivantes : a) travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC) b) travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) c) travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie, <del>dès la 20<sup>e</sup> année</del> (y c. reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)  Les débosseleurs sont traités comme les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.  Les salaires minimums figurent à l'annexe 8 CCT. En raison de conventions spécifiques, d'autres salaires minimums sont applicables aux cantons du Tessin et de Genève (voir aussi annexe 8.1).
Début du travail	Art. 23.5 CCT CARR	Quand commence le temps de travail ?	Le travail commence avec la prise du travail au poste de travail. Le temps pour se laver, l'hygiène et se changer ne fait pas partie du temps de travail.

<p>Contrôle de la durée du travail</p>	<p>Art. 34.5 CCT CARR</p> <p>en lien avec l'art. 46 de la loi sur le travail (LTr) et l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la LTr (OLT 1)</p>	<p>Quelles sont les heures à saisir et comment ?</p>	<p>Un décompte d'heures mensuel ainsi qu'un décompte final annuel des heures travaillées doit être remis à chaque travailleur. Le maximum de 50 heures, en plus ou en moins, peuvent être reportées sur l'année suivante.</p> <p>Les prestations de remplacement (jours de carence en cas d'accident, de maladie, de vacances, de jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8.2 heures ou de 8.4 heures<sup>1</sup> par jour.</p> <p>Les art. 46 LTr et 73 OLT 1 obligent l'employeur à une saisie du temps de travail détaillée.</p> <p>Les heures de travail standard sont admises si des modifications sont possibles. Il faut saisir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée (quotidienne et hebdomadaire) du travail fourni</li> <li>- les heures de repos et de repos compensatoire accordées chaque semaine</li> <li>- les pauses (durée et emplacement)</li> <li>- les absences</li> <li>- les heures anticipées</li> <li>- les heures supplémentaires</li> <li>- le temps de travail supplémentaire</li> <li>- les suppléments</li> <li>- les vacances</li> <li>- la maladie</li> <li>- l'accident</li> <li>- les absences non payées</li> <li>- les heures de formation payées</li> </ul> <p>La loi ne stipule pas comment le faire. La saisie du temps peut être effectuée p. ex. au moyen d'un logiciel, de tableaux Excel, de rapports de travail écrits à la main ou pré-imprimés, de systèmes de saisie des temps, etc.</p>
<p>Durée du travail</p>	<p>Art. 23.1 CCT CARR</p>	<p>Quelle est la durée de travail annuelle brute ?</p>	<p>La durée annuelle du travail est de 2132 heures.</p>

<sup>1</sup>Pour une semaine de 42 heures

Durée du travail	Art. 23.1 / art. 26.2 CCT CARR	Quelle est la durée hebdomadaire du travail ?	La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures.  Les entreprises ont la possibilité, en concertation avec l'ensemble du personnel ou sa représentation, de fixer leur durée de travail à 42 heures par semaine au maximum avec une augmentation en conséquence du nombre de jours de vacances (selon l'art. 27).
Heures anticipées	Art. 25 CCT CARR	Comment régler la question des heures anticipées ?	L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'effectuer du temps de travail anticipé pour compenser des jours chômés non payés (ponts). Les jours de compensation prévisibles pour chaque année civile doivent être fixés par écrit.  Les heures anticipées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires mais comme une catégorie de temps séparée. Elles servent à compenser les ponts éventuels.
Heures anticipées	Art. 25.2 CCT CARR	Des heures anticipées non effectuées peuvent-elles être déduites du salaire en cas d'entrée en fonction en cours d'année ?	Tout nouveau travailleur entrant en fonction doit être informé d'un tel régime le cas échéant. Il doit accepter le temps de travail modifié convenu et effectuer les heures anticipées manquantes au pro rata ou les indemniser sous la forme de vacances ou d'une retenue sur le salaire.  Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, un décompte doit être établi au moment du départ. La différence devra être indemnisée sous forme de vacances ou en espèces (sans supplément).
Heures supplémentaires	Art. 26.2 CCT CARR	Qu'entend-on par heures supplémentaires ?	Sont considérées comme des heures supplémentaires celles qui, conformément à l'art. 23.1 CCT, excèdent la durée du travail fixée au sein de l'entreprise jusqu'à 50 heures par semaine (ou 45 heures pour le personnel administratif). Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée au plus tard dans les six premiers mois de l'année suivante. Le paiement éventuel se fait selon la pratique de l'entreprise.
Interdiction de résiliation par l'employeur	Art. 50 CCT CARR, notamment art. 50.1b let. a	Combien de temps l'employeur doit-il attendre avant de pouvoir licencier un travailleur en incapacité de travail ?	Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier les rapports de travail en vertu de l'art. 336c al. 1 let. b et 3 CO (pendant une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur) pendant les périodes d'interdiction suivantes :  - durant la 1 <sup>re</sup> année de service : 30 jours (et prolongation supplémentaire pour la fin du mois concerné) - de la 2 <sup>e</sup> à la 5 <sup>e</sup> année de service : 90 jours (et prolongation supplémentaire pour la fin du mois concerné). - dès la 6 <sup>e</sup> année de service : 180 jours (et prolongation supplémentaire pour la fin du mois concerné).

			Le congé donné pendant une de ces périodes d'interdiction est nul. En revanche, si le congé a été donné avant le début d'une telle période, mais que le délai de congé n'a pas encore expiré avant le début de cette période, le délai de congé est suspendu et ne continue à courir qu'une fois la période d'interdiction terminée.
Jour de carence	Art. 41.1 CCT CARR	L'employeur doit-il payer le premier jour de maladie ?	Oui, il doit verser le salaire dès le premier jour de maladie.
Contributions aux frais d'exécution et de formation – obligation de verser des contributions	Art. 18 CCT CARR  en lien avec l'art. 3 CCT CARR	Pourquoi doit-on payer des contributions ?	<b>Pour les employeurs :</b> Pour ce qui est de l'assujettissement, les critères applicables en matière de champ d'application sont ceux des art. 3 ss CCT. De plus, une entreprise est assujettie même si elle n'est <u>pas</u> membre de l'association patronale, car la CCT pour la branche de la carrosserie est de force obligatoire.  <b>Pour les travailleurs :</b> En vertu de l'art. 3.3.1, la CCT CARR s'applique à tous les travailleurs d'entreprises assujetties selon les chiffres 3.1 et 3.2 et non expressément exclus de l'assujettissement CCT selon le ch. 3.4.
Contributions des travailleurs	Art. 18.1 let. a CCT CARR	À combien s'élèvent les contributions aux frais d'exécution et de formation ?	Tous les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution de 10 CHF/mois et une contribution à la formation de 20 CHF/mois, soit un total de 30 CHF/mois. Le montant est prélevé en principe chaque mois sur le salaire du travailleur et doit être mentionné clairement sur le décompte de salaire.
Contributions des employeurs	Art. 18.1 let. b CCT CARR	À combien s'élèvent les contributions aux frais d'exécution et de formation ?	Tous les employeurs versent une contribution aux frais d'exécution de 7 CHF/mois et une contribution à la formation de 14 CHF/mois, soit un total de 21 CHF/mois. Les contributions de l'employeur et du travailleur doivent être versées périodiquement sur le compte de la commission paritaire nationale suivant les directives qu'elle a données.

Contributions pendant l'école de recrues et d'autres absences	Art. 18.1 let. a et b CCT CARR	Faut-il payer les contributions aux frais d'exécution et de formation pendant l'école de recrues et d'autres absences ?	Pendant l'école de recrues, les contributions aux frais d'exécution et de formation continue ne sont pas dues. Les mois entamés sont considérés comme des mois entiers.  Cependant, conformément à la pratique, les contributions sont dues pour les périodes d' absences telles qu'une maladie, un accident, un service civil.  Les contributions aux frais d'exécution et de formation continue ne sont pas dues non plus pendant un congé non payé.
Obligation de verser des contributions et assujettissement des apprenti-e-s	Art. 18 CCT CARR  en lien avec l'art. 3 CCT CARR	Les apprenti-e-s doivent-ils aussi payer la contribution ?  Les apprenti-e-s sont-ils assujettis à la CCT ?	Non, les apprenti-e-s ne doivent pas payer la contribution.  Les dispositions CCT suivantes s'appliquent aussi aux apprenti-e-s : art. 23 « Durée du travail », art. 27 « Vacances / calcul des vacances », art. 29 « Jours fériés », art. 32 « Absences » et art. 38 « Indemnité de fin d'année ».
Réduction des vacances	Art. 28.6 CCT CARR	Quand l'employeur peut-il réduire les vacances des travailleurs ?	Si l'absence dure moins de deux mois et est imputable à une maladie, à un accident, à l'accomplissement d'obligations légales, à l'exercice d'un mandat public ou d'un service militaire obligatoire, l'employeur n'a pas le droit de réduire les vacances. Les absences au-delà de cette durée sont réduites au prorata, seuls comptant les mois complets.  Une réduction des vacances présuppose un empêchement de travailler, ce qui n'est possible que durant les jours ouvrables. C'est pourquoi il ne faut pas, pour calculer un mois d'absence complet, se fonder sur le mois civil mais sur le « mois de travail ». Celui-ci est de 21.75 jours ouvrables. Un mois entier d'absence s'élève par conséquent à 21,75 jours d'empêchement de travailler.
Remboursement des contributions aux frais d'exécution et de formation	Art. 18.2 CCT CARR	Peut-on obtenir le remboursement des contributions ?	Tous les travailleurs syndiqués peuvent obtenir le remboursement de la contribution aux frais d'exécution et à la formation par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative.
Résiliation des rapports de travail	Art. 48 CCT CARR	Quel délai de résiliation faut-il respecter ?	Après la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin d'un mois moyennant les délais de congé suivants :  - Pendant la 1 <sup>re</sup> année de service : 1 mois. - De la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service : 2 mois.

			<p>- Dès la 10<sup>e</sup> année de service : 3 mois.</p> <p>- Dès l'âge de 58 ans (indépendamment du nombre d'années de service) : 4 mois.</p> <p>Les délais de congé applicables correspondent à ceux de l'art. 335c CO (la règle relative aux travailleurs de 58 ans et plus constitue une disposition supplémentaire plus favorable au sens de l'art. 335c al. 2 CO).</p>
Résiliation pendant la période d'essai	Art. 48.4 CCT CARR	Quel délai de résiliation faut-il respecter durant la période d'essai ?	<p>Les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps durant la période d'essai avec un préavis de 7 jours.</p> <p>Le délai de résiliation en cas de maladie et d'accident ne commence à courir qu'une fois la période d'essai terminée.</p>
Versement du salaire en cas de maladie	Art. 42.1 CCT CARR	Quel le montant du salaire l'employeur est-il tenu de verser ?	L'indemnité journalière de maladie s'élève à 80 % du salaire contractuel normal, indemnité de fin d'année comprise (sans indemnisation des frais) dès le début de la maladie ou après le délai de sursis.
Salaire inférieur au salaire minimum	Art. 36.3 CCT CARR		Des conventions particulières peuvent être conclues en vertu de l'art. 36.3 CCT pour les travailleurs à capacité de rendement réduite. Ces conventions (dûment motivées et cosignées par le travailleur) doivent être soumises pour approbation à la commission paritaire nationale (CPN) (formulaire de demande : <a href="https://www.cpn-carrosserie.ch/fr/cct-dfo/salaires-minimum-ajustements-de-salaire/">https://www.cpn-carrosserie.ch/fr/cct-dfo/salaires-minimum-ajustements-de-salaire/</a> ).
Travail supplémentaire et suppléments	Art. 26.4 et 26.5 CCT CARR  Art. 33.4 OLT 1	L'employeur doit-il verser un supplément pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés en plus de la majoration de 25 % versée pour les heures supplémentaires ?	<p>Les suppléments purement liés au travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés doivent être acquittés par le salaire. Ils ne peuvent pas être compensés par du temps libre.</p> <p>Les heures de travail effectuées le samedi, la nuit, le dimanche et les jours fériés sont particulières. Elles sont décomptées séparément. Aucun autre supplément ne doit être versé en plus des suppléments prévus à l'art. 26 (pas de doubles suppléments).</p> <p>Si, pour la même période, plusieurs dispositions de la législation relative au versement de suppléments de salaire sont applicables, il convient de verser le supplément le plus favorable au travailleur.</p> <p><b>Exemple :</b> Une entreprise a fixé son travail de jour et du soir entre 6 heures et 23 heures (art. 10 al. 1 LTr). Si un travailleur doit travailler provisoirement du samedi soir à 23 heures au dimanche matin à 7 heures, il accomplit à la fois du travail de nuit et du travail du dimanche. La</p>

			majoration de salaire de 25 % au moins pour le travail de nuit effectué à titre temporaire selon l'art. 17b al. 1 LTr devrait être payé pour la période comprise entre 23 heures et 6 heures. Néanmoins, du samedi soir à 23 heures au dimanche matin à 8 heures, l'art. 18 al. 1 LTr prévoit aussi le travail du dimanche. Or, en vertu de l'art. 19 al. 3 LTr, ce travail doit être rémunéré avec une majoration de salaire de 50 %. Le travailleur doit donc toucher 25 un supplément de salaire de 50 % pour la période du samedi à 23 heures au dimanche à 8 heures, soit le supplément le plus élevé. Le cumul des suppléments n'est pas exigé.			
Trajet pour se rendre au travail	Art. 23.5 CCT CARR  en lien avec  l'art. 13 al. 1 OLT 1	Le temps requis pendant le trajet pour se rendre au travail doit-il être payé ?	Le temps requis pour parcourir le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise n'est pas considéré comme du temps de travail.			
Travail supplémentaire	Art. 26.3 CCT CARR	Comment le travail supplémentaire est-il indemnisé ?	Chaque heure qui dépasse la durée de travail 50 de heures hebdomadaires est réputée travail supplémentaire. Le travail supplémentaire doit en principe être compensé par des congés de la même durée au plus tard durant les six premiers mois de l'année suivante. Si cette compensation n'est pas possible, ce temps supplémentaire est payé avec une majoration de 25 %.  En vertu de la pratique de la CPN et sur la base de la doctrine ainsi que de la jurisprudence du Tribunal fédéral (sauf dispositions différentes dans la CCT), si les heures supplémentaires sont compensées par une prestation en argent, le supplément de 25 % sur le salaire de base est ajouté parallèlement à la part du 13 <sup>e</sup> salaire (8,33 %). Les jours de vacances et les jours fériés ne doivent par conséquent pas être pris en compte dans le calcul du supplément pour heures supplémentaires.			
Vacances	Art. 27 CCT CARR	Quels sont les droits aux vacances ?	Durée des vacances par année civile :	Pour la semaine de 41 heures	Pour la semaine de 42 heures	
			Jusqu'à 20 ans révolus	25	30	
			Dès 20 ans révolus	20	25	
			Dès 50 ans	25	30	
			Dès 60 ans et au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	30	35	

**Paritätische Landeskommission (PLK)**  
**Commission paritaire nationale (CPN)**  
**Commissione paritetica nazionale (CPN)**  
de la branche suisse de la carrosserie

**Adresse postale :**  
Weltpoststrasse 20  
Case postale  
3000 Berne 16

			Conformément à l'art. 27.2 CCT CARR, le droit aux vacances se calcule à partir du mois où l'âge déterminant est atteint.
--	--	--	--