

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POUR LES GARAGES ET ENTREPRISES SIMILAIRES DU CANTON DE NEUCHÂTEL

Convention du 1^{er} janvier 2026

Entre, d'une part,

la section neuchâteloise de **l'UNION PROFESSIONNELLE SUISSE
DE L'AUTOMOBILE (UPSA)**

et, d'autre part,

le **SYNDICAT SYNA**

Table des matières

I. DISPOSITIONS GENERALES	3
Article 1 : But de la Convention	3
Article 2 : Champ d'application	3
Article 3 : Paix du travail.....	4
Article 4 : Soumission	4
Article 5 : Extension du champ d'application	4
II. DISPOSITIONS D'EXECUTION	5
Article 6 : Exécution commune de la convention	5
Article 7 : Commission professionnelle paritaire (CPP)	5
Article 8 : Procédure de conciliation et d'arbitrage	6
Article 9 : Amendes et peines conventionnelles	7
III. RELATIONS D'EMPLOI	8
Article 10 : Contrat individuel de travail	8
Article 11 : Entrée en service et temps d'essai	8
Article 12 : Délai de congé	9
Article 13 : Protection contre les congés (art. 336c CO)	9
Article 14 : Résiliation immédiate (art. 337 CO)	10
Article 15 : Résiliation abusive (art. 336 CO).....	11
Article 16 : Décès du travailleur (art. 338 CO)	13
Article 17 : Chômage partiel.....	13
Article 18 : Durée du travail et pauses.....	13
Article 19 : Service de piquet.....	14
Article 20 : Heures supplémentaires	16
Article 21 : Salaires minimaux.....	17

Article 22 : Dérogation aux salaires minimaux	18
Article 23 : Litiges concernant les salaires	18
Article 24 : Modification de l'indice des prix à la consommation	18
Article 25 : 13 ^{ème} salaire	19
Article 26 : Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs	19
Article 27 : Hygiène et prévention des accidents	19
Article 28 : Travail au noir	20
IV. PRESTATIONS SOCIALES	21
Article 29 : Salaire en cas d'empêchement de travailler (art. 324a CO)	21
Article 30 : Assurance-accidents	21
Article 31 : Salaire en cas de maladie	22
Article 32 : Service militaire obligatoire et protection civile	23
Article 33 : Congé maternité (art. 329f CO)	24
Article 34 : Vacances	25
Article 35 : Date des vacances	25
Article 36 : Jours fériés	25
Article 37 : Absences justifiées	26
Article 38 : Allocations familiales	27
V. DISPOSITIONS FINALES	28
Article 39 : Relations avec les tiers	28
Article 40 : Responsabilité des parties contractantes	28
Article 41 : Révision de la Convention	28
Article 42 : Validité de la Convention	28

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : But 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 CO,

et les travailleurs des entreprises susmentionnées, d'autre part, sous réserve de l'alinéa 2 ci-dessous.

2. Tout le personnel occupé à la production, à savoir les mécaniciens, mécaniciens, assistants en maintenance ainsi que le personnel d'atelier sans formation, est soumis à la présente Convention. Elle n'est notamment pas applicable au personnel de bureau, aux vendeurs et aux apprentis ; elle ne s'applique pas aux personnes chargées de l'organisation et de la surveillance du travail, ainsi qu'aux membres de la famille des employeurs aux premier et second degrés.
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. Pour toute la durée de la Convention, les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes et pour leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a, al. 2, CO.

Article 4 : Soumission

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.

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)

1. Il est institué une Commission professionnelle composée de trois délégués employeurs et de trois délégués travailleurs nommés respectivement par les parties contractantes.

Ses compétences sont notamment les suivantes :

- a) assurer l'exécution de la présente Convention ;
- b) exercer des contrôle périodiques pour s'assurer de l'application de la CCT ;
- c) trancher les différends découlant de l'application de celle-ci ;
- d) agir comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs ;
- e) sauvegarder les intérêts généraux de la profession ;
- f) prononcer les sanctions prévues par la CCT ;
- g) veiller au respect de l'art. 28 concernant le travail au noir.

2. 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 Tribunal civil du Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers / des Montagnes et du Val-de-Ruz.
3. La Commission professionnelle est convoquée par son Président dans un délai en principe 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.

Article 8 : Procédure de conciliation et d'arbitrage

1. Les parties contractantes cherchent ensemble, et selon les règles de la bonne foi, à applanir 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 collectifs de travail.

Article 9 : Amendes et peines conventionnelles

1. La CPP édicte un règlement des amendes et peines conventionnelles. Ce règlement prévoit des peines pouvant aller d'un avertissement pour les infractions de peu de gravité à des amendes dont les montants sont définis dans le règlement des peines conventionnelles et allant jusqu'à CHF 5'000 au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.
2. La CPP des garages du canton de Neuchâtel peut déroger et aller au-delà de CHF 5'000.- si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. La Commission professionnelle paritaire inflige les amendes ou peines conventionnelles après avoir entendu le ou les contrevenants. Sauf cas grave, elle incite dans un premier temps le contrevenant à régulariser la situation en respectant les dispositions de la CCT. Si le contrevenant ne donne pas suite aux exigences de la CPP ou refuse de collaborer, des sanctions prévues aux alinéas 1 et 2 peuvent être infligées. Les amendes sont versées à la caisse de la Commission professionnelle paritaire.

III. RELATIONS D'EMPLOI

Article 10 : Contrat individuel de travail

1. L'engagement s'effectue par accord verbal ou écrit.
2. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants :
 - a) le nom des parties ;
 - b) la date du début du rapport de travail ;
 - c) la fonction du travailleur ;
 - d) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ;
 - e) le taux d'occupation du travailleur ;
 - f) le lieu de travail.
3. Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'al. 2 sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

Article 11 : Entrée en service et temps d'essai

1. Le temps d'essai est de trois mois pendant lequel le contrat peut être résilié de part et d'autre à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours. Les parties peuvent prévoir un délai plus court par accord écrit.
2. 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 travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Article 12 : Délai de congé

1. 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, deux mois d'avance pour la fin d'un mois ;
 - c) Dès la 10^{ème} année : trois mois d'avance pour la fin d'un mois.
2. Le congé doit être donné, si possible par écrit. Il doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour de travail du mois.
3. 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.

4. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie en fait la demande oralement ou par écrit.

Article 13 : Protection contre les congés (art. 336c 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 onze 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 ou avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f al. 2 CO ;
 - d) tant que dure le droit au congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (329i CO), pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir ;
 - e) durant une autre période de protection prévue à l'art. 336c CO.
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 : Résiliation immédiate (art. 337 CO)

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

L'employeur peut en tout temps résilier le contrat de travail pour de justes motifs. Il doit motiver sa décision par écrit si le travailleur le demande.

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat 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. Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

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

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.

Article 15 : Résiliation abusive (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. 335f 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 : Décès du travailleur (art. 338 CO)

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, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs, ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Article 17 : Chômage partiel

1. L'employeur évite, dans la mesure du possible, des licenciements définitifs, en cas de manque de travail, en réduisant d'abord la durée du travail (RHT).
2. La réduction de l'horaire de travail (RHT) doit se faire autant que possible par rotation. Elle n'entraîne aucune suppression des droits acquis en vertu du contrat de travail.
3. Si les circonstances l'exigent, le travailleur pourra être astreint à effectuer un travail différent de celui pour lequel il a été engagé.

Article 18 : Durée du travail et pauses

1. Le temps de travail annuel est de 2'210 heures, soit 184,16 heures en moyenne par mois et 42,5 heures en moyenne par semaine pour un emploi à 100%.
2. La durée de la semaine de travail 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 (par exemple pour les samedis pneus), les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires, compensables selon l'art. 20 al.4.
3. La période de décompte maximale est d'une année. Le report d'une période à la suivante ne peut excéder 42,5 heures en plus ou en moins.

4. 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.
5. 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.
6. 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 19 : Service de piquet

Le service de piquet nécessaire les samedis, dimanches et jours fériés est réglementé comme suit :

- a) Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.
- b) La planification du service de piquet couvre une période de 4 semaines. Pendant cette période, le travailleur ne peut effectuer du service de piquet (= se tenir prêt à intervenir) que pendant un maximum de 7 jours. Le nombre d'interventions possibles pendant ces journées n'est pas limité. Ensuite, une période sans piquet doit obligatoirement être prévue. Le travailleur ne peut être appelé à effectuer aucun autre service

de piquet au cours des deux semaines qui suivent son dernier service de piquet, même s'il n'y a pas eu d'intervention effective. Les conditions fixées aux points 1 et 2 doivent être remplies de manière cumulative.

- c) Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise seront informés et consultés sur le plan du service de piquet (art. 48 LTr). Les horaires du service de piquet seront communiqués de manière précise au plus tard 2 semaines avant le 1^{er} jour effectif. Si le délai de communication n'est pas respecté, les travailleurs sont en droit de refuser le service de piquet.
- d) Un véhicule de service peut être mis à disposition pour le service de piquet. Si aucun véhicule de service n'est mis à disposition, les frais des trajets aller et retour pour se rendre du domicile au lieu de travail seront indemnisés au moins à hauteur de CHF 0.70 par km.
- e) Le service de piquet doit être indemnisé de manière forfaitaire soit journalièrement soit pour une durée de 7 jours. Le montant de cette indemnisation doit être communiqué à la CPP des garages du canton de Neuchâtel au plus tard au 31 décembre pour l'année suivante.
- f) La durée du repos quotidien de onze heures doit être respectée, mais dans le cadre du service de piquet elle peut être interrompue par des interventions. Lorsque la durée du repos s'en trouve réduite à moins de 4 heures consécutives, le travailleur doit bénéficier d'une période intégrale de repos (de 11 heures) conformément article 15a LTr.
- g) En cas d'interventions effectivement réalisées en dehors de l'entreprise, les trajets depuis le domicile ou le lieu de séjour du travailleur comptent comme temps de travail.
- h) Dans tous les cas, les normes prévues dans la LTr et les ordonnances OLT 1 à 5 doivent impérativement être respectées.

Article 20 : 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 au plus tard à la fin du mois. 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 en principe compensées par un congé de durée égale.

Si, à la fin de l'année civile, le travailleur dispose d'un solde d'heures positif, les heures supplémentaires devront être compensées au plus tard jusqu'au 30 juin de l'année suivante. Si elles n'ont pas pu être compensées jusqu'à cette date, elles devront être rémunérées avec un supplément de 25%.

Si, avant cette date, le travailleur souhaite que les heures supplémentaires soient rémunérées et que l'employeur y consent, elles peuvent être rémunérées, sans supplément.

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.

Article 21 : Salaires minimaux

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

Ces salaires ne peuvent toutefois être inférieurs aux minima suivants :

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

Cat. A	1 ^{ère} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 4'500.--
Cat. B	2 ^{ème} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 4'700.--

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

Cat. A	1 ^{ère} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 4'200.--
Cat. B	2 ^{ème} année de pratique après l'apprentissage	Fr. 4'400.--

Groupe III Assistant · e en maintenance d'automobiles (AFP,
apprentissage de 2 ans)

Cat. A	1 ^{ère} année de pratique	Fr. 4'000.--
Cat. B	2 ^{ème} année de pratique	Fr. 4'000.—

Groupe IV Personnel d'atelier sans formation

Cat. A	1 ^{ère} année de pratique	Fr. 3'750.--
Cat. B	2 ^{ème} année de pratique	Fr. 3'950.--

Article 22 : Dérogation aux salaires minimaux

1. Pour les travailleurs dont les capacités ou le rendement sont insuffisants (par exemple bénéficiaires de l'AI ou reconversion professionnelle, préapprentissage, etc.), il peut être dérogé aux salaires minimaux conventionnels par convention écrite, passée entre l'employeur et le travailleur. De telles conventions ne sont applicables que si elles sont approuvées par la Commission professionnelle paritaire. L'alinéa 2 est réservé.
2. Sous réserve des exceptions prévues à l'art. 3 du règlement sur le salaire minimum (RSalMin), les dispositions cantonales sur le salaire minimum doivent dans tous les cas être respectées.

Article 23 : 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 24 : 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 25 : 13^{ème} salaire

1. Le travailleur reçoit un 13^{ème} salaire correspondant à 100% d'un salaire mensuel. Il peut être versé en une fois ou fractionné en 2 ou plusieurs versements, de manière apparente sur la fiche de salaire.
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.

Article 26 : Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs

1. L'employeur est tenu de traiter le travailleur correctement, de l'informer suffisamment sur les travaux à effectuer et de définir les tâches en fonction de ses capacités, connaissances professionnelles et aptitudes.
2. Le travailleur est tenu de respecter les horaires de travail fixés, d'exécuter les tâches qui lui sont imparties selon les instructions de son supérieur, avec soin et dans les règles de l'art, de prendre soin du matériel, des outils et des machines qui lui sont confiés, de se comporter correctement envers toute personne avec laquelle il entre en contact dans l'exercice de son activité professionnelle et de s'abstenir de tout acte pouvant porter préjudice à son employeur. Le travailleur aura un comportement loyal et fidèle favorisant la bonne image de l'entreprise.
3. L'employeur peut demander réparation pour les dommages causés intentionnellement ou par négligence dans les limites de l'art. 321e CO. En cas de retrait de son permis de conduire, le travailleur est tenu d'en informer son employeur.

Article 27 : 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 doit avoir adhéré à la solution de branche ou à une solution équivalente en matière de santé et sécurité au travail.
4. 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.
5. L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

Article 28 : 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. Le travailleur n'est pas autorisé à prendre un emploi accessoire qui l'empêche de remplir correctement son devoir vis-à-vis de l'employeur.
3. L'employeur s'abstient d'utiliser les services occasionnels de travailleurs qui sont au bénéfice d'un emploi régulier soit dans une administration publique soit dans une entreprise privée.
4. L'employeur et le travailleur qui favorisent ou pratiquent le travail au noir peut se voir infliger une peine conventionnelle.
5. Les parties s'engagent à lutter contre le travail au noir et à signaler à la Commission paritaire professionnelle, respectivement à l'autorité cantonale compétente les infractions aux présentes règles.

IV. PRESTATIONS SOCIALES

Article 29 : Salaire en cas d'empêchement de travailler (art. 324a CO)

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 du présent chapitre.

Article 30 : Assurance-accidents

1. L'assurance contre les accidents professionnels est obligatoire pour tous les travailleurs. L'assurance contre les accidents non professionnels est obligatoire pour les travailleurs qui sont occupés auprès d'un même employeur au moins 8 heures par semaine.
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. Les jours de carence de l'assurance sont pris en charge par l'employeur à raison d'au moins 80%.
4. L'assurance contre les accidents non professionnels cesse de porter effet 31 jours après la fin des rapports de travail. Les employeurs et la caisse de chômage renseigneront les travailleurs sur la possibilité de conclure une prolongation de l'assurance contre les accidents non professionnels auprès de la Caisse Nationale (SUVA).

5. L'employeur peut, en cas d'accident, exiger que le travailleur subisse une visite médicale aux frais de l'employeur chez un médecin choisi par l'employeur, lequel reste lié par le secret médical.
6. Pour les accidents qui sont exclus par l'assurance-accidents en raison de risques et d'entreprises risquées dans l'esprit de la LAA et non inhérente à l'activité professionnelle, l'entreprise n'est pas tenue de fournir de prestations. Elle ne doit pas non plus payer des indemnités accident si l'assurance accident refuse des prestations ou réduit leur montant parce que l'assuré a provoqué l'accident par une négligence grave, voire intentionnellement.

Article 31 : Salaire en cas de 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 trois jours. Moyennant avis préalable écrit et en cas de doute ou d'abus éventuel, l'employeur peut demander un certificat pour toute absence.

L'employeur peut, en cas de maladie, exiger que le travailleur subisse une visite médicale aux frais de l'employeur chez un médecin choisi par l'employeur, lequel reste lié par le secret médical.

2. Assurance perte de gain maladie

- a) Tant que durent les rapports de travail, l'employeur assure les travailleurs liés à la présente Convention contre le risque perte de gain en cas de maladie.
- b) L'indemnité journalière en cas de maladie correspond au minimum aux 80 % du salaire AVS pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs ou durant 730 jours par cas ; un délai de carence de deux jours non indemnisés est applicable.
- c) L'employeur peut conclure une assurance collective d'indemnité journalière en cas de maladie avec une prestation différée de 90 jours au maximum. Dans ce cas, il doit payer lui-même pendant le temps différé

le 80% du salaire perdu du fait de la maladie après les deux jours du délai de carence.

- d) Les primes pour l'assurance collective d'indemnité journalière sont payées pour moitié par l'employeur et le travailleur.
- e) L'employeur qui a souscrit une assurance satisfaisant aux conditions mentionnées à l'art. 31 al. 2 CCT, est libéré de ses obligations découlant de l'art. 324a al. 1 CO.
- f) Pour les travailleurs ayant atteint l'âge de la rente AVS, seules les prestations garanties par l'assurance sont dues.
- g) Un exemplaire des conditions générales de l'assurance perte de gain maladie, peut être fourni au travailleur sur simple demande auprès de l'employeur. Le travailleur est rendu attentif au fait que ce document contient de nombreuses obligations à respecter par lui, le cas échéant dans des délais péremptoires.
- h) Si, pour une raison non imputable à l'employeur, l'assurance refuse l'affiliation du travailleur (en raison d'antécédents médicaux par exemple), l'obligation de l'employeur de payer le salaire en cas de maladie se limitera à celles prévues par l'art. 324a CO.

Article 32 : 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	Marié ou non marié avec charge de famille
Ecole de recrue	50%	80%
Soldats en service long (<i>ER + CR en une traite</i>)	50%	80%
Autres services obligatoires jusqu'à 4 semaines par année (<i>cours de répétition et de protection civile</i>)	100%	100%

Le droit à l'indemnisation prévue à l'art 32, 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) versées 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 33 : Congé maternité (art. 329f CO)

1. Aux conditions prévues par la loi, la travailleuse a droit à une allocation de maternité correspondant à 80% du salaire pendant 14 semaines au

plus. En cas d'hospitalisation du nouveau-né ou du décès de l'autre parent, le congé peut être prolongé conformément à l'art. 329f CO.

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 34 : Vacances

1. Le travailleur a droit chaque année à 5 semaines de vacances.
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 d'un mois en raison de service militaire, d'un accident ou de la maladie, la durée des vacances peut être réduite d'un douzième pour chaque mois entier d'absence, dès le 1^{er} mois complet d'absence (Art. 329 b. CO).

Article 35 : 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. En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante ; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.

Article 36 : 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, l'Ascension, 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 veille des jours fériés, le travail prendra fin à 17h.00. Pour les travailleurs payés à l'heure, le temps perdu sera rétribué.

Article 37 : Absences justifiées

1. Tout travailleur soumis à la Convention a le 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 ;
 - 5 jours de travail en cas de décès du conjoint, ou d'un enfant faisant ménage commun avec l'ayant-droit ;
 - 5 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 d'un déménagement (max. 1 fois par an).
2. Les congés mentionnés ci-dessus sont payés. La rémunération correspond à la perte de salaire que subit le travailleur ensuite de l'absence.
3. La rémunération 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 le salaire de la période en cours.

Article 38 : Allocations familiales

Le travailleur a droit aux allocations familiales versées selon les dispositions fédérale et cantonale applicables.

V. DISPOSITIONS FINALES

Article 39 : Relations avec les tiers

Les parties s'interdisent réciproquement, sauf entente préalable, de conclure avec une autre association d'employeurs ou de travailleurs, ou individuellement avec un employeur ou un travailleur, des conventions analogues ou différentes de la présente ou tout autre accord relatifs aux rapports de travail.

Article 40 : 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 41 : 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 42 : Validité de la Convention

1. La présente convention collective entre en vigueur le 01.01.2026
2. La présente Convention annule et remplace celle du 01.07.2005
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 six mois à dater de la résiliation.

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

UNION PROFESSIONNELLE SUISSE DE L'AUTOMOBILE (UPSA)

Section neuchâteloise

Le Président

La Secrétaire

Gaël Lanthemann

Roxane Zappella

SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL

SYNA

Le Secrétaire Central

La secrétaire Régionale

Laurent Crevoisier

Sarah Fankhauser

Le Comité Directeur : Nora Picchi