

Convention Collective de Travail des professionnels de l'automobile du Jura et du Jura bernois

CCT 2024 – 2027



UPSA | AGVS

Union professionnelle suisse de l'automobile
SECTION JURA/JURA BERNOIS



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.



Commission Professionnelle
Paritaire des garages du
Jura et du Jura bernois

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Art. 1	But de la CCT
Art. 2	Champ d'application
Art. 3	Paix du travail
Art. 4	Déclaration d'extension
Art. 5	Accords particuliers
CHAPITRE II	DISPOSITIONS D'EXÉCUTION
Art. 6	Exécution Commission professionnelle paritaire
Art. 7	Commission professionnelle paritaire (CPP) des garagistes du Jura et du Jura bernois
Art. 8	Compétences de la Commission professionnelle paritaire
Art. 9	Contribution paritaire aux frais d'exécution et de formation professionnelle
Art. 10	Frais de la Commission professionnelle paritaire
Art. 11	Sanctions et peines conventionnelles
Art. 12	Tribunal arbitral
CHAPITRE III	RELATIONS D'EMPLOI
Art. 13	Forme du contrat de travail
Art. 14	Temps d'essai
Art. 15	Termes et délais de congé
Art. 16	Résiliation en temps inopportun
Art. 17	Résiliation immédiate
Art. 18	Résiliation injustifiée, non entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi
Art. 19	Résiliation abusive
Art. 20	Durée de travail et pauses
Art. 21	Horaire de travail
Art. 22	Heures supplémentaires
Art. 23	Service de piquet
Art. 24	Catégories professionnelles et salaires minimaux
Art. 25	Dérogation aux salaires minimaux
Art. 26	Salaire
Art. 27	Retenue de salaire
Art. 28	13 ^{ème} salaire
Art. 29	Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs
Art. 30	Hygiène et prévention des accidents
Art. 31	Travail au noir
CHAPITRE IV	PRESTATIONS SOCIALES
Art. 32	Assurance accidents
Art. 33	Assurance perte de gain maladie
Art. 34	Service militaire
Art. 35	Droit aux vacances
Art. 36	Date des vacances
Art. 37	Congé Jeunesse
Art. 38	Jours fériés
Art. 39	Absences justifiées
Art. 40	Allocations familiales
CHAPITRE V	DISPOSITIONS TRANSITOIRES
Art. 41	Relations avec les tiers
Art. 42	Révision de la CCT
Art. 43	Durée de la CCT
ANNEXE 1	GRILLE DES SALAIRES MINIMAUX
ANNEXE 2	DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PROCÉDURES DEVANT LE TRIBUNAL ARBITRAL
CONTACTS	

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Pour faciliter la lecture du document, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

Art. 1 – But de la CCT

1. *La présente convention collective de travail (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 dans la République et Canton du Jura et dans le Jura bernois, conformément à l'art. 356 et suivants du Code des obligations (CO)*
3. *La présente convention fait partie intégrante du contrat de travail. Les parties contractantes sont responsables de l'information aux employeurs et aux travailleurs.*

Art. 2 – Champ d'application

1. *Champ d'application pour les entreprises*

La présente CCT s'applique à toutes les entreprises et secteurs d'entreprise qui font de la vente, du soutien ou de la manutention dans le secteur de l'automobile, en particulier :

- a. *Qui font commerce d'automobiles légères, de véhicules utilitaires, de véhicules lourds, d'autocars.*
- b. *Qui font commerce de pièces, parties détachées, accessoires de véhicules, pneus, pare-brise, lubrifiants, produits d'entretien. Qui installent des pièces, parties détachées, accessoires de véhicules, pneus, pare-brise, lubrifiants et produits d'entretien.*
- c. *Qui entretiennent, construisent, réparent, dépannent des automobiles légères, véhicules utilitaires, véhicules lourds, autocars. Qui effectuent des travaux de carrosserie et peinture, travaux électriques et électroniques sur des automobiles légères, véhicules utilitaires, véhicules lourds, autocars.*
- d. *Qui exploitent une installation de lavage pour automobiles légères, véhicules utilitaires, véhicules lourds, autocars, ainsi que l'exploitation d'une station-service. Sont exceptées : Les entreprises occupées majoritairement au commerce ou au montage de pneus.*
- e. *Les entreprises ayant leur siège, une succursale ou un établissement ainsi que toutes les sociétés itinérantes dans le Canton du Jura ou dans le Jura bernois.*

2. *Champ d'application pour les travailleurs*

- a. *La présente CCT s'applique à tous les travailleurs, y compris les intérimaires, occupés dans les entreprises définies à l'alinéa 1.*

Les apprentis, sont uniquement soumis à l'annexe relative à la grille des salaires minimaux, annexe 1. (voir art. 24)

- b. *La présente CCT n'est pas applicable aux administrateurs, aux directeurs, aux directeurs administratifs, aux coordinateurs d'entreprise, au personnel de bureau, au personnel de vente de véhicules automobiles, au personnel de nettoyage des locaux, aux stagiaires en âge de scolarité obligatoire.*
- c. *La présente CCT n'est pas applicable aux membres de la famille des employeurs, c'est-à-dire leurs conjoints, leur parenté en ligne directe et leurs frères et sœurs.*

3. *Champ d'application géographique*

La présente CCT s'applique aux entreprises et secteurs d'entreprise définis à l'alinéa 1 qui exercent leur activité sur le territoire du Canton du Jura ou du Jura bernois.

Art. 3 – Paix du travail

Les parties et leurs membres renoncent, pendant la durée de la présente CCT, à utiliser tous les moyens coercitifs tels que grève, cessation du travail, lock-out, pour quelque but que ce soit.

Art. 4 – Déclaration d'extension

Les parties contractantes s'engagent à demander aux Autorités compétentes l'extension du champ d'application de la présente CCT.

Art. 5 – Accords particuliers

Les accords particuliers conclus entre les parties contractantes font partie intégrante de la présente CCT.

CHAPITRE II DISPOSITIONS D'EXÉCUTION

Art. 6 – Exécution Commission professionnelle paritaire

1. *Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions de la présente CCT ainsi que ses avenants et ses annexes, conformément à l'art. 357a alinéa 1 CO.*
2. *Une Commission professionnelle paritaire des garages du Jura et du Jura bernois (ci-après : CPP) est instituée, dans le but de veiller à l'application de la présente CCT.*
3. *La CPP, constituée sous la forme juridique d'association, est expressément habilitée à faire appliquer la présente convention. À cet effet, elle se dote de statuts et de règlements de fonctionnement adéquats.*

Art. 7 – Commission professionnelle paritaire (CPP) des garagistes du Jura et du Jura bernois

1. *Les parties contractantes ont le droit d'exiger, en commun, le respect des dispositions de la présente CCT par les employeurs et travailleurs soumis conformément à l'art. 357b CO.*
2. La CPP est chargée d'effectuer des contrôles dans les entreprises et de veiller à l'application de la présente CCT. Au besoin, elle est autorisée à exercer ses compétences par la voie judiciaire.
3. Les représentants de la CPP sont autorisés à entrer dans les entreprises soumises à la présente CCT. L'employeur est tenu de se présenter devant eux et de leur permettre l'accès à l'entreprise, respectivement l'employeur a l'obligation de présenter tous documents et informations utiles.
4. Des frais de contrôle sont perçus auprès des entreprises qui ont violé les dispositions conventionnelles.
5. *Les frais liés au fonctionnement de la CPP sont pris en charge par le fonds paritaire des garages du Jura et du Jura bernois.*
6. *Les décisions se prennent à la majorité des voix de chacune des deux délégations, patronale d'une part et syndicale d'autre part. Le président de la CPP n'a pas de droit de vote prépondérant.*

Art. 8 – Compétences de la Commission professionnelle paritaire

La CPP assume les tâches suivantes :

- a. Veille à l'application de la présente CCT, *de ses avenants, accords et règlements annexes*. À cet effet, elle peut exiger la présentation de pièces justificatives ou de tout autre document utile de la part des entreprises et travailleurs soumis.
- b. Exerce des contrôles périodiques pour s'assurer de l'application de la CCT.
- c. Donne l'interprétation exacte de la CCT et statue sur les divergences.
- d. *Sauvegarde les intérêts professionnels communs.*
- e. Favorise le développement des connaissances techniques et professionnelles des travailleurs de la branche.
- f. Agit comme organe de conciliation en cas de difficultés et de différends collectifs.
- g. *Exige la réparation du dommage en cas d'infraction à la CCT.*
- h. Prononce les sanctions prévues par la CCT.
- i. Veille au respect de l'art. 31 concernant le travail au noir.

Art. 9 – Contribution paritaire aux frais d'exécution et de formation professionnelle

1. Les employeurs et les travailleurs sont tenus de verser au fonds paritaire des garagistes du Jura et du Jura bernois les contributions aux frais d'exécution dès le premier jour des rapports de travail. *Les parties édictent un règlement du fonds paritaire.*
2. Contribution des travailleurs

La contribution des travailleurs soumis à la CCT est fixée à CHF 15.– par mois (le 13^{ème} salaire n'est pas soumis à la contribution). Ce montant est déduit mensuellement du salaire des travailleurs et versé par l'employeur à la CPP. Cette déduction doit être mentionnée de manière claire sur le décompte de salaire. *Une partie de la contribution des travailleurs est remboursée par la CPP aux travailleurs qui font partie des syndicats signataires de la présente CCT. Le remboursement est effectué via les syndicats mentionnés et selon le règlement et les statuts de ces derniers.*

3. Contribution des employeurs

Les employeurs s'acquittent d'une contribution patronale de CHF 10.– par mois et par travailleur soumis à la CCT.

4. Utilisation du fonds

L'utilisation du fonds paritaire est de la compétence de la CPP et servira notamment :

- a. au contrôle de l'application de la CCT
- b. *au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement*
- c. à la formation et au perfectionnement professionnels (prise en charge de tout ou partie des coûts des cours reconnus par les parties)
- d. *à la promotion des nouvelles techniques de travail liées aux avancées technologiques.*
- e. *à la mise en place de mesures pour le respect de la santé et de la sécurité au travail*

Art. 10 – Frais de la Commission professionnelle paritaire

1. *Les frais de fonctionnement de la CPP sont couverts par les recettes suivantes :*
 - a. *les contributions paritaires*
 - b. *le produit des sanctions et peines conventionnelles*
 - c. *par d'autres produits éventuels*
2. *Le fonds paritaire est administré par un secrétariat désigné par les organes de la commission paritaire. Les membres de la CPP ont droit à une indemnité de séance et aux remboursements de leurs éventuels frais. Le remboursement ne peut être effectué qu'après approbation de la CPP.*

Art. 11 – Sanctions et peines conventionnelles

1. *La CPP édicte un règlement des sanctions et peines conventionnelles. Ce règlement prévoit des peines pouvant aller d'un avertissement pour les infractions de peu de gravité à des sanctions dont les montants sont définis dans le règlement des peines conventionnelles.*
2. En son principe, toute infraction aux dispositions de la CCT peut être sanctionnée par une sanction d'un montant de CHF 10'000.– au plus par contrevenant, sans préjudice de la

réparation des dommages éventuels. La CPP des garages du Jura et du Jura bernois peut déroger et aller au-delà de CHF 10'000.– si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

3. Le montant de la sanction peut néanmoins être porté à CHF 40'000.– en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La CPP peut déroger et aller au-delà de CHF 40'000.– si le préjudice subi est supérieur à cette somme.

Art. 12 – Tribunal arbitral

1. *Le Tribunal arbitral des professionnels de l'automobile du Jura et du Jura bernois est constitué d'un Président, au bénéfice d'une formation juridique complète et de connaissances spécifiques dans le droit du travail, ainsi que de deux arbitres qualifiés. Le Tribunal fonctionne avec un greffier.*
2. *Le recours contre la décision de la CPP des garages du Jura et du Jura bernois doit être déposé, devant le Tribunal arbitral, dans les trente jours dès sa notification. Sans recours dans ledit délai, la décision devient exécutoire.*
3. *Le mémoire de recours doit comporter les éléments suivants :*
 - a) *Le nom, prénom et domicile du recourant*
 - b) *La désignation de la décision attaquée*
 - c) *L'exposé des faits à l'appui du recours*
 - d) *Les points contestés*
 - e) *Les conclusions**Le recours doit être daté et signé par le recourant ou par son mandataire. La décision attaquée et les documents servant de moyens de preuve en possession du recourant sont joints au mémoire.*
4. *Les dispositions générales et la procédure devant le Tribunal arbitral sont détaillées à l'annexe 2 qui fait partie intégrante de la présente CCT.*

CHAPITRE III RELATIONS D'EMPLOI

Art. 13 – Forme du contrat de travail

Le contrat de travail requiert la forme écrite et comprend au moins les mentions suivantes :

- a. les parties
- b. la date d'engagement
- c. la catégorie professionnelle
- d. la durée hebdomadaire du travail
- e. le salaire et les éventuels suppléments salariaux
- f. la CCT en vigueur fait partie intégrante du contrat de travail

Art. 14 – Temps d'essai

1. Contrat de durée indéterminée
 - a. Est considéré comme temps d'essai, les trois premiers mois de travail.
 - b. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.
2. Contrat de durée déterminée

Les parties au contrat sont libres de stipuler un temps d'essai.

Art. 15 – Termes et délais de congé

1. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours civils (art 335b CO).
2. 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.
3. Le contrat 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 dès la dixième année de service.
4. Dans les limites de la loi, ces délais peuvent être rallongés par accord écrit.

Art. 16 – Résiliation en temps inopportun

1. *Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat (art. 336c al. 1 CO) :*
 - a. *pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire, ou dans la protection civile, ou un service civil en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui 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 imputables 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 240 jours à partir de la sixième année de service*
 - c. *pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement*
 - d. *pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale*
2. *Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat de travail 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 16, 1^{er} alinéa, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.*

Art. 17 – Résiliation immédiate

Conformément à l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 18 – Résiliation injustifiée, non entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

1. *Lorsque l'employeur a résilié le contrat avec effet immédiat sans qu'il y ait 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 dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, conformément à l'article 337c CO.*
2. *Si le travailleur abandonne abruptement son emploi sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel conformément à l'article 337d CO.*

Art. 19 – Résiliation abusive

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 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, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer*
 - f. *pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé, conformément à l'article 329h CO.*
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 par les licenciements collectifs (article 335f CO).*

Art. 20 – Durée de travail et pauses

1. Le temps de travail annuel est de 2'184 heures, soit 182 heures en moyenne par mois et 42 heures en moyenne par semaine pour un travail à 100%.
2. *Le temps passé pour le trajet vers le lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail. Lorsqu'il est nécessaire d'exercer ses fonctions en dehors du lieu de travail contractuel, le temps du trajet est compté comme temps de travail dans la mesure où il est plus long que le trajet vers le lieu de travail usuel.*
3. *Le travail est interrompu par des pauses d'au moins :*
 - 15 minutes, si la journée de travail dure sans interruption plus de 5 heures 30 minutes
 - 30 minutes, si la journée de travail dure sans interruption plus de 7 heures
 - 1 heure, si la journée de travail dure plus de 9 heures
4. Les pauses du matin ou de l'après-midi de 15 minutes comptent comme temps de travail uniquement lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail ; dans ce cas, elles sont rémunérées selon le salaire normal.

Art. 21 – Horaire de travail

1. L'horaire de travail est fixé librement pour chaque entreprise, entre 06:00 heures et 20:00 heures (travail de jour au sens de la LTr).
2. Pour tenir compte des besoins de l'entreprise et des travailleurs, la durée hebdomadaire de travail peut être modifiée avec un préavis de deux semaines aux travailleurs. Dans des cas justifiés non-planifiables, par en cas d'évènements météorologiques imposant des changements de pneus urgents auprès des clients, le préavis minimum peut être de 24 heures. La durée hebdomadaire de travail, au sens de l'article 20, peut être augmentée ou diminuée de 3 heures au plus. La durée hebdomadaire modifiée ne dépassera pas 45 heures et ne sera pas inférieure à 39 heures.
3. Si la durée hebdomadaire effective de travail est inférieure à 39 heures, aucune compensation ne pourra être exigée du travailleur. Si elle dépasse 45 heures, les heures en plus sont considérées comme des heures supplémentaires.
4. Dans tous les cas, à la fin de l'année civile, toutes les heures dépassant la moyenne de 42 heures hebdomadaires, soit une durée annuelle brute de 2'184 heures, vacances et jours fériés inclus, seront considérées comme des heures supplémentaires.
5. Un décompte mensuel du solde des heures de travail doit être remis à la fin de chaque mois à tout travailleur concerné. Le salaire mensuel sera versé sans tenir compte des variations du solde des heures de travail. Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'enregistrer la durée du travail du travailleur, l'enregistrement de la durée du travail ou le contrôle réalisé par le travailleur sera admis *comme moyen de preuve en cas de litige*.
6. À la fin de chaque année civile, le solde des heures devra être égal à zéro. Dans le cas de solde positif, les heures supplémentaires de l'année civile (= solde au 31 décembre) devront faire l'objet d'une compensation en temps au maximum jusqu'à fin avril de l'année suivante et sur la base d'un document écrit. À défaut de compensation en temps dans le délai précité par le biais d'une convention écrite, le solde des heures sera payé à 125% au 30 avril. En cas de solde d'heures négatif non imputable au travailleur à la fin de l'année civile, le décompte des heures est remis à zéro au 1^{er} janvier.

7. Le travail dominical et nocturne est possible moyennant les autorisations cantonales ou fédérales nécessaires.
8. Le travail de nuit, c-à-d. entre 23 heures et 6 heures, ainsi que le travail du dimanche sont majorés de 50%.

Art. 22 – Heures supplémentaires

1. Le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de l'exiger (CO 321c) et lorsqu'elles sont nécessaires pour l'exploitation. Les majorations prévues ci-après ne seront payées que si le travail a été expressément ordonné par l'employeur ou un supérieur hiérarchique.
2. L'employeur est tenu de décompter en permanence les heures supplémentaires de travail et d'annoncer le décompte à ses travailleurs à la fin de chaque mois.

Art. 23 – Service de piquet

1. *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.*
2. *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.*
3. *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.*
4. 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.
5. 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 Jura et du Jura bernois au plus tard au 31 décembre pour l'année suivante.
6. *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.*
7. *En cas d'interventions effectivement réalisées en dehors de l'entreprise, les trajets depuis le domicile ou le lieu de séjour de l'employé comptent comme temps de travail.*
8. Dans tous les cas, les normes prévues dans la LTr et les ordonnances OLT 1 à 5 doivent impérativement être respectées.

Art. 24 – Catégories professionnelles et salaires minimaux

1. Les travailleurs sont classifiés en différentes catégories professionnelles comme suit :
 - A Personnel d'atelier orientations véhicules lourds et automobiles légères.
 - B Personnel en/de carrosserie-peinture
 - C Personnel de vente (After-Sales automobile)
 - D Apprentissage
 - E Passage de formation
2. Les salaires minimaux de toutes les catégories sont fixés dans l'annexe 1 *qui fait partie intégrante de la présente CCT*.

Art. 25 – Dérogation aux salaires minimaux

Pour les travailleurs dont la capacité ou le rendement est insuffisant de façon permanente, 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 préalablement approuvées par la CPP.

Art. 26 – Salaire

1. Le paiement du salaire a lieu tous les mois, au plus tard le dernier jour ouvrable du mois. L'employeur établit une fiche de salaire détaillée qu'il remet au travailleur. Les salaires minimaux sont fixés à l'annexe 1 (grille des salaires minimaux).
2. Le travailleur quittant son emploi avant la fin du mois touche son salaire au plus tard le dernier jour de travail.
3. Durant la période de dédite, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'appliquer une nouvelle augmentation de salaire.

Art. 27 – Retenue de salaire

1. L'employeur est en droit de prélever une retenue pour les motifs suivants :
 - a. perte ou détérioration du matériel par sa faute
 - b. travail défectueux par intention ou par négligence
2. La retenue ne doit pas excéder un dixième du salaire brut mensuel jusqu'à concurrence de la couverture du préjudice, sauf sur décision judiciaire.
3. *Les dispositions de l'article 321e al. 2 du CO sont par ailleurs applicables.*

Art. 28 – 13^{ème} salaire

1. Le travailleur reçoit un 13^{ème} salaire correspondant à 100% d'un salaire mensuel.
2. Il peut être versé en une fois ou fractionné en 2 ou plusieurs fois, de manière apparente sur la fiche de salaire.
3. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13^{ème} salaire est versé au prorata temporis. En cas de résiliation du contrat de travail durant le temps d'essai, le 13^{ème} salaire n'est pas dû.

Art. 29 – 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. 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, l'employé est tenu d'en informer son employeur.

Art. 30 – Hygiène et prévention des accidents

1. L'employeur prend toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise pour la protection de la vie et de la santé du travailleur. L'employeur doit notamment veiller à fournir un éclairage, une ventilation et un chauffage suffisants des locaux de travail et appropriés au type de travail dans lesdits locaux, de fournir aux travailleurs suffisamment d'installations sanitaires ainsi que des installations appropriées pour le rangement des vêtements. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour la prévention des maladies et des accidents professionnels.
2. L'employeur organise le déroulement du travail de manière judicieuse afin de prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.

3. Les employeurs et les travailleurs coopèrent en matière de protection de la santé et de prévention des accidents, particulièrement dans la solution sécurité du travail et protection de la santé de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) pour la branche.
4. L'employeur accorde au travailleur un droit de participation dans les questions de sécurité du travail et de protection de la santé pour autant qu'elles concernent le champ d'activités du personnel.

Art. 31 – Travail au noir

1. Le travailleur s'abstient de travailler professionnellement pour des tiers. Il s'engage notamment à ne pas faire concurrence à son 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 de fidélité vis-à-vis de l'employeur.
3. Dès le moment où le travailleur effectue un travail à 100%, il ne pourra prendre un emploi accessoire qu'avec l'autorisation de son employeur.
4. *Les parties s'engagent à lutter contre le travail au noir et à signaler à la CPP les infractions aux présentes règles.*
5. *Le travailleur qui enfreint les dispositions ci-dessus, bien que l'employeur l'avait mis en garde par écrit, s'expose à un renvoi pour juste motif au sens de l'art. 337 CO.*
6. L'employeur ou le travailleur qui favorise ou pratique le travail au noir peut se voir infliger une peine conventionnelle.

CHAPITRE IV PRESTATIONS SOCIALES

Art. 32 – Assurance accidents

1. *L'assurance contre les accidents est applicable à tous les travailleurs selon les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) et selon les autres dispositions légales en la matière.*
2. *L'employeur prend en charge la prime relative à l'assurance des accidents professionnels. Les primes pour les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur et déduites mensuellement du salaire.*
3. *Les jours de carence de la SUVA sont pris en charge par l'employeur à raison d'au moins 80%.*
4. *L'assurance obligatoire pour les accidents non professionnels cesse de porter effet 30 jours après la date à laquelle le droit au salaire prend fin. L'employeur renseignera les travailleurs sur la possibilité de conclure une prolongation de l'assurance.*

5. *Pour les accidents qui sont exclus par l'assurance accident 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.*
6. *Il est recommandé à l'employeur de conclure une assurance complémentaire couvrant la perte de gain.*
7. 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.

Art. 33 – Assurance perte de gain maladie

1. L'employeur doit assurer les travailleurs pour la perte de gain en cas de maladie.
2. L'indemnité journalière maladie doit atteindre les 80% du salaire. La période maximale est de 720 jours sur 900 jours selon les termes des conditions générales de l'assurance. Les conditions générales sont à disposition du travailleur sur simple demande. Durant les 2 premiers jours de maladie, l'employeur n'a pas l'obligation de payer un salaire. À partir du 3^{ème} jour, le travailleur bénéficie de l'indemnité journalière en cas de maladie.
3. La cotisation à l'assurance perte de gain maladie est prise en charge pour ½ par l'employeur et ½ par le travailleur. La part du travailleur est déduite de son salaire mensuel.
4. *L'employeur qui a souscrit une assurance satisfaisant aux conditions mentionnées à l'art. 33 al. 1 et 2 CCT, est libéré de ses obligations découlant de l'art. 324a al. 1 CO.*
5. Si la maladie dure plus de deux jours, le travailleur doit fournir un certificat médical dans le délai de 3 jours. En cas de doute, l'employeur, d'entente avec l'assureur, a le droit de demander un contrôle par son médecin de confiance.
6. 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.
7. Un exemplaire des conditions générales de l'assurance perte de gain maladie, peut être fourni au travailleur sur simple demande. 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.
8. 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.
9. *En cas de grossesse les dispositions légales sur la protection de la maternité s'appliquent.*

Art. 34 – Service militaire

1. *Les allocations sont accordées aux travailleurs selon les conditions appliquées par la caisse de compensation de l'employeur.*
2. *Le service de protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.*

Art. 35 – Droit aux vacances

1. Le travailleur a droit chaque année aux vacances suivantes :
 - 30 jours pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans
 - 25 jours pour les travailleurs ayant entre 20 et 50 ans
 - 30 jours pour les travailleurs dès l'âge de 50 ans
2. Les jours fériés payés tombant dans les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.
3. *Le travailleur qui entre dans une entreprise ou la quitte en cours d'année civile a droit à des vacances au prorata temporis.*
4. *Chaque jour de vacances donne droit à un cinquième du salaire d'une semaine de travail.*
5. Le droit aux vacances peut être réduit lors d'absences prolongées pour cause de maladie ou d'accident sans qu'il y ait faute de la part du travailleur. L'employeur a le droit de réduire les vacances de 1 douzième par mois d'absence. Les deux premiers mois ne sont pas comptés dans le calcul.

Art. 36 – Date des vacances

1. *En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante ; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.*
2. *L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.*

Art. 37 – Congé Jeunesse

1. *Le travailleur a droit, jusqu'à l'âge de 30 ans révolus, à un congé d'une semaine au maximum par année pour des activités de jeunesse extrascolaires pour autant qu'il ait une fonction d'encadrement (art. 329e CO).*
2. *Cette semaine peut être prise en bloc ou être fractionnée.*
3. *L'employeur n'est pas tenu de payer le congé jeunesse.*

Art. 38 – Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés payés, sans qu'il ne soit possible de les remplacer ou de les reporter, et pour autant qu'ils tombent sur un jour ouvrable, :

Pour le canton du Jura : Nouvel-An, vendredi Saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension (jeudi), lundi de Pentecôte, Fête-Dieu (jeudi) 1^{er} août, Noël (25 décembre).

Pour le canton de Berne : Nouvel-An, 2 janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension (jeudi), lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Noël, 26 décembre.

2. Les jours suivants sont fériés mais non payés dans le canton du Jura : 2 janvier, 23 juin, Assomption, Toussaint.

3. Dans le canton de Berne, le travailleur qui demande congé le 1^{er} mai sera dispensé du travail, mais l'employeur ne sera pas tenu de le payer.

Art. 39 – Absences justifiées

1. Tout travailleur soumis au contrat de travail a droit à un congé payé de :
 - 5 jours de travail en cas de décès de l'époux ou épouse, partenaire enregistré, concubin avec 5 ans de vie commune (réf. 2^{ème} pilier)
 - 3 jours de travail en cas de décès d'un enfant, à partir de la conception de l'enfant, sur présentation d'un certificat médical par le travailleur
 - 2 jours de travail en cas de décès de : frère, sœur, beau-père, belle-mère
 - 2 jours de travail en cas de décès du père ou de la mère
 - 1 jour de travail en cas de décès de grands-parents
 - 1 jour de travail pour le déménagement (maximum 1 fois par année civile)
 - 2 jours de travail lors du mariage du travailleur
2. *Un travailleur peut prendre jusqu'à 3 jours de congé payé par cas de maladie et 10 jours par an au total si son enfant est malade, un certificat médical est indispensable. Il est toutefois d'usage de reprendre le travail après avoir organisé la garde de l'enfant.*

Art. 40 – Allocations familiales

Le travailleur a droit aux allocations familiales versées selon les dispositions fédérales et cantonales applicables.

CHAPITRE V DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 41 – 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 relatif aux rapports de travail.

Art. 42 – Révision de la CCT

1. *Les parties peuvent en tout temps et d'un commun accord modifier ou compléter la présente CCT ainsi que les accords conventionnels.*
2. *Les modifications et adjonctions lient les parties, leurs membres, ainsi que les employeurs et travailleurs.*

3. *Des négociations salariales se tiennent chaque année entre les parties contractantes. Ces négociations concernent les salaires minimums et les salaires réels applicables à la date convenue entre les partenaires sociaux.*
4. *Les négociations salariales sont conduites en prenant en considération les paramètres suivants :*
 - *l'indice suisse des prix à la consommation d'août à août (IPC base 100, 2022)*
 - *la situation économique*
 - *la situation du marché*
 - *la situation du marché de l'emploi*
 - *les modifications intervenues dans les affaires sociales et les critères analogues*
 - *l'évolution des primes des caisses maladies*

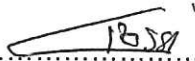
Art. 43 – Durée de la CCT

1. *La présente CCT entre en vigueur le **1^{er} janvier 2024** et vient à échéance le **31 décembre 2027**.*
2. *Elle annule et remplace toutes les anciennes CCT et les avenants existants.*
3. *Elle peut être résiliée par avis recommandé donné par l'une ou l'autre des parties trois mois au moins avant son échéance.*
4. *Toutefois, elle peut être exceptionnellement résiliée la première fois pour le 31 décembre 2025, moyennant le préavis selon l'art. 43 al. 3, uniquement dans le cas où elle n'aurait pas obtenu force obligatoire jusqu'à cette date.*
5. *Sauf avis de résiliation, elle est renouvelée tacitement pour une année, et ainsi de suite, d'année en année.*

Porrentruy, le 14 décembre 2023


UNION PROFESSIONNELLE SUISSE DE L'AUTOMOBILE

UPSA SECTION Jura et Jura bernois



Charly Rossé

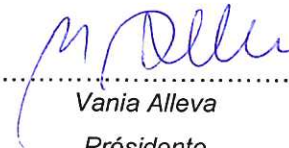
Président



Chantal Jeambrun

Secrétaire

UNIA



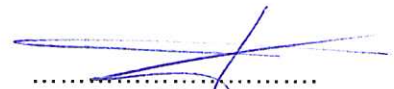
Vania Alleva

Présidente



Bruna Campanello

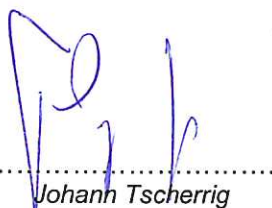
Resp. du secteur artisanat
Membre du comité directeur



Lena Rébecca

Secrétaire régionale

SYNA



Johann Tscherrig

Comité directeur



Laurent Crevoisier

Resp. de région

ANNEXE 1

GRILLE DES SALAIRES MINIMAUX
En vigueur au 1^{er} janvier 2024, en francs suisses

A PERSONNEL D'ATELIER Orientations véhicules lourds et automobiles légères

1	Coordinateur / Coordinatrice d'atelier automobile avec Brevet Fédéral	6000
	Diagnosticien / Diagnosticienne d'automobiles avec Brevet Fédéral	6000
	Restaurateur / Restauratrice de véhicules (orientation technique) avec Brevet Fédéral	6000
2	Mécatronicien-ne d'automobile (CFC ou équivalent)	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4425
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4725
	c) après 2 ans de pratique	4925
3	Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (CFC ou équivalent)	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4200
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4400
	c) après 2 ans de pratique	4700
4	Assistant / Assistante en maintenance d'automobiles (AFP) – Praticien / Praticienne en pneumatiques (AFP)	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4000
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4050
	c) après 2 ans de pratique	4250
5	Préparateur automobiles, dépanneur -secouriste automobiles ou personnel de garage non qualifié	4000

B PERSONNEL EN/DE CARROSSERIE – PEINTURE

6	Chef / Cheffe d'atelier de carrosserie avec Brevet Fédéral	
	Orientation tôlerie	6000
	Orientation peinture	6000
	Orientation serrurerie sur véhicules	6000
	Carrossier-tôlier / Carrossière-tôlière avec Brevet Fédéral	6000
	Carrossier-peintre / Carrossière-peintre avec Brevet Fédéral	6000
	Restaurateur / Restauratrice d'automobiles (tôlerie ou peinture) avec Brevet Fédéral	6000
7	Carrossier-tôlier / Carrossière-tôlière (CFC ou équivalent) Carrossier-peintre / Carrossière-peintre (CFC ou équivalent)	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4425
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4725
	c) après 2 ans de pratique	4925
8	Carrossier réparateur / Carrossière réparatrice (CFC ou équivalent)	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4200
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4400
	c) après 2 ans de pratique	4700
9	Assistant vernisseur / Assistante vernisseuse domaine carrosserie (AFP)	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4000
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4050
	c) après 2 ans de pratique	4250
10	Personnel non qualifié carrosserie-tôlerie ou peinture, construction de véhicules	4000

C PERSONNEL DE VENTE (After-Sales automobile)

11	Gestionnaire de commerce de détail au bénéfice d'un CFC	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4200
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4400
	c) après 2 ans de pratique	4700
12	Assistant-e de commerce de détail, Logistique de pièces détachées (AFP)	
	a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4000
	b) après les 6 premiers mois de travail après la fin de la formation	4050
	c) après 2 ans de pratique	4250
13	Personnel non qualifié de commerce de détail	4000

D APPRENTISSAGE

14	Mécatronicien-ne d'automobiles (4ans)	
	a) 1ère année	720
	b) 2ème année	870
	c) 3ème année	1070
	d) 4ème année	1320
15	Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (3ans)	
	a) 1ère année	670
	b) 2ème année	820
	c) 3ème année	1020
16	Assistant-e mécanicien maintenance d'automobiles, praticien en pneumatiques (AFP)	
	a) 1ère année	620
	b) 2ème année	770
17	Gestionnaire de commerce de détail	
	a) 1ère année	670
	b) 2ème année	850
	c) 3ème année	1185
18	Assistant-e de commerce de détail, logistiques de pièces détachées (AFP)	
	a) 1ère année	670
	b) 2ème année	850
19	Carrossier-tôlier, Carrossière-tôlière ou carrossier-peintre, Carrossière-peintre (4ans)	
	a) 1ère année	720
	b) 2ème année	870
	c) 3ème année	1070
	d) 4ème année	1320
20	Carrossier-réparateur, Carrossière-réparatrice	
	a) 1ère année	670
	b) 2ème année	820
	c) 3ème année	1020

E PASSAGE DE FORMATION

22	CFC carrossier-tôlier passage en formation de carrossier-peintre (réduction 1an et CG)	
	a) 1ère année (4ème)	1750
	b) 2ème année (5ème)	2000
	c) 3ème année (6ème)	2300
23	CFC carrossier-réparateur passage en formation de carrossier-tôlier (réduction 1an et CG)	
	a) 1ère année (4ème)	1450
	b) 2ème année (5ème)	1750
	c) 3ème année (6ème)	2050
24	CFC mécanicien en maintenance passage en formation de mécatronicien (réduction 2ans et CG)	
	a) 1ère année (4ème)	1450
	b) 2ème année (5ème)	1750
25	AFP assistant méca.-maintenance passage en formation de méca. -maintenance (réduction 1an)	
	a) 1ère année (3ème)	900
	b) 2ème année (4ème)	1100
26	AFP assistant commerce de détail passage en formation de gestionnaire de détail (réduction 1an)	
	a) 1ère année (3ème)	900
	b) 2ème année (4ème)	1100

ANNEXE 2

Dispositions générales et procédure devant le Tribunal arbitral

Le Tribunal arbitral des professionnels de l'automobile du Jura et du Jura bernois est constitué d'un Président, au bénéfice d'une formation juridique complète et de connaissances spécifiques dans le droit du travail, ainsi que de deux arbitres qualifiés. Le Tribunal fonctionne avec un greffier.

Dispositions générales

La procédure est régie par les dispositions du présent Règlement ; pour le surplus et pour autant que les parties n'aient rien prévu d'autre, le Code de procédure civile suisse (CPC) s'applique.

Le siège du Tribunal arbitral se trouve au lieu du domicile professionnel du Président.

La langue de l'arbitrage est le français.

Les parties peuvent récuser ou révoquer le Tribunal arbitral, un de ses membres ou le greffier, pour les motifs et selon la procédure définis aux articles 367 et suivants CPC.

Procédure devant le Tribunal arbitral

Le recours contre la décision de la CPP des garages du Jura et du Jura bernois doit être déposé, devant le Tribunal arbitral, dans les trente jours dès sa notification. Sans recours dans ledit délai, la décision devient exécutoire.

Le mémoire de recours doit comporter les éléments suivants :

- a) Le nom, prénom et domicile du recourant*
- b) La désignation de la décision attaquée*
- c) L'exposé des faits à l'appui du recours*
- d) Les points contestés*
- e) Les conclusions*

Le recours doit être daté et signé par le recourant ou par son mandataire. La décision attaquée et les documents servant de moyens de preuve en possession du recourant sont joints au mémoire.

Le recours est assorti de l'effet suspensif, sauf si le Tribunal arbitral, d'office ou sur requête, le retire.

A réception du recours, le Président du Tribunal arbitral impartit un délai au recourant pour procéder à l'avance de frais appropriée. Si le recourant n'acquiesce pas l'avance de frais dans le délai imparti, la Commission en est informée. Elle a la possibilité d'avancer la totalité des frais. À défaut, le Tribunal arbitral n'entre pas en matière sur le recours.

Si le recours n'est pas d'emblée irrecevable, le Président du Tribunal arbitral communique sans délai le mémoire de recours à la Commission, en lui impartissant un délai pour présenter sa réponse et produire son dossier.

L'égalité de traitement et le droit d'être entendu des parties sont respectés. Dans la procédure, les parties ont notamment les droits suivants :

- a) Celui d'exposer des moyens de fait et de droit ;*
- b) Celui de consulter les pièces du dossier ;*
- c) Celui de participer aux débats et à l'administration des preuves ;*
- d) Celui de se faire représenter ou assister par un mandataire de leur choix.*

L'article 145 alinéa 1 CPC sur les fêtes s'applique par analogie.

Le Président cite les parties à une audience des débats, laquelle a lieu à huis clos, sauf si les parties en disposent autrement.

Les parties peuvent convenir, jusqu'au début de la première audience, de s'en remettre à la sentence du Président du Tribunal arbitral, statuant seul.

Le Tribunal arbitral tente la conciliation. À défaut d'accord, il rend une décision.

A tout stade de la procédure, le Tribunal arbitral peut administrer les preuves qu'il juge nécessaires et requérir des parties la production de preuves écrites ou d'autres moyens.

La sentence arbitrale contient :

- a) La composition du Tribunal arbitral ;*
- b) L'indication du siège du Tribunal arbitral ;*
- c) La désignation des parties et de leur représentant ;*
- d) Les conclusions des parties ou, à défaut, la question à juger ;*
- e) Sauf si les parties y renoncent expressément, les constatations de fait, les considérants en droit et, le cas échéant, les motifs d'équité ;*
- f) Le dispositif sur le fond et sur le montant et la répartition des frais du Tribunal ;*
- g) La date à laquelle elle est rendue.*

Les frais de la procédure sont supportés par les parties selon l'issue du litige. Il n'est pas alloué de dépens.

La Commission est l'organe d'exécution des décisions du Tribunal arbitral, y compris en ce qui concerne le recouvrement des frais et amendes auprès des parties.

Les frais de la procédure sont garantis par la Commission, qui est mise au bénéfice d'un droit de recours contre la partie condamnée à les payer.

La sentence arbitrale a un caractère définitif, sous réserve d'un recours devant le Tribunal fédéral ou d'une demande en révision, conformément aux articles 389 à 399 du Code de procédure civile suisse.

Si les parties n'ont pas expressément convenu autre chose par écrit, chacune d'elles s'engage principalement à garder confidentielles toutes les informations et données reçues dans le cadre de la procédure arbitrale, dans la mesure où et tant que la révélation n'est pas nécessaire pour une partie afin de donner suite à un devoir juridique, de conserver ou imposer un droit ou d'exécuter ou contester une sentence arbitrale dans une procédure devant une autorité judiciaire ordinaire. Cette obligation s'applique aussi aux arbitres, ainsi qu'au greffier.

CONTACTS**Commission Professionnelle Paritaire des
garages du Jura et du Jura bernois**

Chemin de la Perche 2
Case postale 1136
2900 Porrentruy 1

Tél. 032 465 15 71
Fax 032 465 15 72
Courriel info@auto-jujb.ch

Syndicat Unia Région Transjurane

Rue de la Jeunesse 2
Case postale 1042
2800 Delémont

Tél. 0848 421 600
Fax 032 422 67 47
Courriel transjurane@unia.ch

Syna – le syndicat

Rue de Chêtré 20
2800 Delémont

Tél. 032 421 35 45
Courriel delemont@syna.ch

UPSA Jura / Jura bernois

Secrétariat
Rue du Cornat 4
2853 Courfaivre

Tél. 032 426 55 09
Courriel secretariat@upsa-ju.ch