

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA BRANCHE AUTOMOBILE DU CANTON DU VALAIS

Conclue à Sion, le 7 janvier 2013

Commission paritaire professionnelle
des garages du canton du Valais
Case postale 565
Place du Midi 36
1951 SION
☎ 027 327 22 63
Fax 027 327 22 79

Table des matières

<u>Articles</u>	<u>Pages</u>
I. But.....	3
<i>Art. 1 - Article premier.....</i>	<i>3</i>
II. Dispositions générales.....	3
<i>Art. 2 - Décision d'extension</i>	<i>3</i>
<i>Art. 3 - Champ d'application</i>	<i>3</i>
<i>Art. 4 - Catégories professionnelles.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 5 - Paix du travail</i>	<i>4</i>
<i>Art. 6 - Travail interdit – Travail au noir.....</i>	<i>4</i>
III. Temps de travail.....	4
<i>Art. 7 - Durée du travail.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 8 - Flexibilité de la durée du travail</i>	<i>4</i>
<i>Art. 9 - Pauses</i>	<i>4</i>
<i>Art. 10 - Vacances</i>	<i>4</i>
<i>Art. 11 - Jours fériés payés.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 12 - Congés payés.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 13 - Congé paternité</i>	<i>5</i>
IV. Engagement et résiliation	5
<i>Art. 14 - Temps d'essai.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 15 - Délai pour résilier</i>	<i>5</i>
V. Rémunération.....	6
<i>Art. 16 - Salaire.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 17 - 13^{ème} salaire.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 18 - Suppléments de salaire</i>	<i>6</i>
<i>Art. 19 - Ajustement des salaires.....</i>	<i>6</i>
VI. Assurances sociales	6
<i>Art. 20 - Assurance accidents.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 21 - Assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie..</i>	<i>6</i>
<i>Art. 22 - Assurance des frais de guérison en cas de maladie</i>	<i>6</i>
<i>Art. 23 - Prévoyance professionnelle.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 24 - Retraite anticipée</i>	<i>7</i>
<i>Art. 25 - Assurance complémentaire à l'APG</i>	<i>7</i>
VII. Commission professionnelle paritaire.....	8
<i>Art. 26 - Commission professionnelle paritaire plénière</i>	<i>8</i>
<i>Art. 27 - Commission professionnelle paritaire restreinte</i>	<i>8</i>
VIII. Règlement des différends.....	9
<i>Art. 28 - Procédure et clause compromissoire.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 29 - Tribunal professionnel arbitral.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 30 - Amendes conventionnelles</i>	<i>10</i>
<i>Art. 31 - Respect de la CCT – Litiges entre les associations.....</i>	<i>10</i>
IX. Contribution professionnelle	10
<i>Art. 32 - Encaissement</i>	<i>10</i>
<i>Art. 33 - But</i>	<i>10</i>
X. Dispositions finales	10
<i>Art. 34 - Durée, résiliation.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 35 - Conditions de modifications.....</i>	<i>11</i>

I. BUT

Art. 1 - Article premier

Conformément à la convention collective nationale du 9 décembre 1980, la présente convention (intitulée CCT) a pour but de maintenir la bonne entente entre les employeurs et les travailleurs de la branche automobile, de promouvoir la collaboration entre les parties à la CCT, de défendre les intérêts généraux des métiers de la branche automobile et de régler équitablement les conditions de travail des travailleurs.

La CCT complète toutes les autres dispositions légales relatives aux relations du travail.

Les employeurs rendent leurs travailleurs attentifs aux dispositions de la CCT.

II. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 2 - Décision d'extension

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

Art. 3 - Champ d'application

La CCT et ses avenants sont applicables :

1. sur tout le territoire du canton du Valais
2. à toutes les entreprises :
 - a) qui font commerce d'automobiles légères, de véhicules lourds
 - b) qui font commerce de pièces, parties détachées, d'accessoires
 - c) qui installent des pièces, parties détachées, des accessoires
 - d) qui entretiennent, réparent des automobiles légères, des véhicules lourds
 - e) qui effectuent des travaux électriques, électroniques sur des automobiles légères, des véhicules lourds
 - f) qui exploitent une installation de lavage pour automobiles légères, véhicules lourds
 - g) qui exploitent une station-serviceà l'exclusion des carrosseries indépendantes, ainsi que des entreprises industrielles et commerciales disposant, pour leur propre usage, d'un atelier de réparation de véhicules à moteur, à moins que ces mêmes entreprises n'aient déclaré leur soumission volontaire à la CCT;
3. aux travailleurs de ces entreprises, selon l'art. 4 suivant, quel que soit leur type de rémunération..

Art. 4 - Catégories professionnelles

Les travailleuses et travailleurs forment les catégories professionnelles suivantes :

- A. Chef mécanicien responsable de l'atelier
- B. Electromécanicien-ne et/ou diagnosticien-ne d'automobiles (brevet)
- C. Electricien-ne – électronicien-ne en automobile CFC
- D. Mécatronicien-ne d'automobiles avec CFC
- E. Mécanicien-ne en automobile CFC
- F. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles CFC
- G. Réparateur-trice en automobile CFC
- H. Gestionnaire de vente / du commerce de détail CFC
- I. Vendeur-se en pièces détachées, assistant-e du commerce de détail AFFP
- J. Assistant-e en maintenance d'automobiles AFFP
- K. Ouvrier-ère de garage

Art. 5 - Paix du travail

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

Art. 6 - Travail interdit – Travail au noir

Tout travail noir selon les législations cantonale et fédérale est prohibé.

Le travailleur doit tout son temps de travail à son employeur.

Il lui est interdit d'effectuer des travaux professionnels, rémunérés ou non, pour le compte de tiers pendant le temps libre et les vacances, dans la mesure où ils lèsent les intérêts légitimes de l'employeur.

Le travailleur qui contrevient aux dispositions des alinéas ci-dessus est puni d'une amende en vertu de l'art. 30 CCT.

Le travailleur qui enfreint les dispositions ci-dessus donne à l'employeur qui l'avait mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat. Reste réservée l'appréciation du juge.

Un avertissement ou une amende au sens de l'art. 30 CCT peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail au noir.

III. TEMPS DE TRAVAIL

Art. 7 - Durée du travail

1. La durée du travail est réglée par un avenant.
2. Les travailleurs âgés de plus de 55 ans peuvent choisir la semaine de 4 jours ou une solution équivalente. Dans les deux cas, l'entreprise continue à assurer le travailleur au 2^{ème} pilier sur la base d'une activité à 100%.
3. Les travailleurs sont tenus de faire le service de piquet à tour de rôle, à la condition qu'il ne prolonge pas la durée hebdomadaire du travail au-delà du maximum fixé par l'avenant.
4. L'employeur et les travailleurs s'entendront au moins 10 jours à l'avance pour établir l'horaire hebdomadaire.

Art. 8 - Flexibilité de la durée du travail

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

Art. 9 - Pauses

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

Art. 10 - Vacances

1. Les travailleurs ont droit à des vacances payées d'une durée de
 - a) 5 semaines et 1 jour par année jusqu'à et y compris l'année du 20^{ème} anniversaire;
 - b) 4 semaines et 1 jour par année dès le 1^{er} janvier qui suit le 20^{ème} anniversaire;
 - c) 5 semaines et 1 jour par année dès le 1^{er} janvier qui suit le 50^{ème} anniversaire.L'indemnité de vacances des salariés payés à l'heure correspond à 9,45% pour 4 semaines et 1 jour de vacances, et 11,45% pour 5 semaines et 1 jour.
Dès 2014, il est accordé 1 jour supplémentaire pour toutes les catégories. L'indemnité des salariés payés à l'heure sera alors respectivement de 9,90% et 11,90%.
2. *La durée du service compte dès le premier jour de travail dans l'entreprise.*
3. *Les vacances pourront être fractionnées, mais le travailleur a droit à au moins une fois deux semaines d'affilée.*

4. *L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des vœux du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.*
5. *Les vacances sont destinées au délassement. Pendant leur durée, le travailleur s'abstiendra de toute activité rémunérée pour un tiers et au mépris des intérêts légitimes de l'employeur.*

Art. 11 - Jours fériés payés

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

- <i>Nouvel - An</i>	- <i>St - Joseph</i>	- <i>l'Ascension</i>
- <i>la Fête - Dieu</i>	- <i>Fête Nationale</i>	- <i>l'Assomption</i>
- <i>la Toussaint</i>	- <i>Immaculée Conception</i>	- <i>Noël</i>
3. *Pour des jours ouvrables non travaillés avant ou après un jour férié, l'employeur établit au début d'un trimestre un calendrier. Il est expressément précisé que le salaire n'est pas dû par l'employeur pour ces jours ouvrables non travaillés ; ils pourront être pris sur les vacances ou compensés.*

Art. 12 - Congés payés

Les travailleurs ont droit aux congés payés suivants :

- a) 2 jours lorsqu'ils se marient
- b) 3 jours en cas de décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant
- c) 2 jours en cas de décès d'une sœur, d'un frère, de la belle-mère, du beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-fille, d'un beau-fils
- d) 1 jour en cas de décès d'un grand-parent, d'une tante, d'un oncle, d'un petit-enfant
- e) 1 jour par année civile pour un déménagement.

Lorsque cela est demandé par le chef d'entreprise, les heures effectuées pour suivre les cours de perfectionnement professionnel organisés par les partenaires sociaux sont rémunérées sans supplément.

Ces congés donnent droit à une indemnité égale au salaire effectivement perdu.

Art. 13 - Congé paternité

Les travailleurs ont droit à un congé paternité de 5 jours qui doit être pris dans les 3 mois suivant une naissance ou l'accueil d'un enfant adopté.

Le salaire correspondant à ce congé est pris en charge par la caisse instituée selon CCT art. 25. Le remboursement se fait à l'employeur qui paie le salaire pour la période.

IV. ENGAGEMENT ET RESILIATION

Art. 14 - Temps d'essai

Les quatre premières semaines de service sont considérées comme temps d'essai.

Ce temps d'essai peut être prolongé jusqu'à 3 mois par accord écrit (CO 335b).

Art. 15 - Délai pour résilier

1. *Durant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre, jusqu'au dernier jour, moyennant un délai de sept jours civils (CO 335b).*
2. *Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (CO 335c).*
3. *Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non 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 (CO 336c), et durant 360 jours à partir de la sixième année de service.

4. Le congé doit être donné par écrit.

V. REMUNERATION

Art. 16 - Salaire

Les salaires mensuels et horaires sont réglés par un avenant.

Art. 17 - 13^{ème} salaire

1. Les travailleurs ont droit à un 13^{ème} salaire représentant 8,33% du salaire brut, vacances et jours fériés compris.
2. Le 13^{ème} salaire est dû dès le premier jour du temps d'essai, sauf lorsque le travailleur donne son congé durant cette période.
3. Le 13^{ème} salaire est versé en fin d'année, et le pro rata de celui-ci en fin de contrat.

Art. 18 - Suppléments de salaire

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

Art. 19 - Ajustement des salaires

Les salaires sont fixés, entre autre, en fonction de l'indice national des prix à la consommation. Les parties contractantes les réajustent au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice au 31 octobre de l'année précédente.

VI. ASSURANCES SOCIALES

Art. 20 - Assurance accidents

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

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

1. L'employeur doit conclure en faveur de ses employés une assurance indemnité journalière LAMal auprès d'une caisse reconnue LAMal et garantir au moins 90% du salaire brut assuré dès le 3^{ème} jour.
2. L'assurance doit être conclue dès le 1^{er} jour de travail de l'employé.
3. La prime relative à cette assurance est supportée à parts égales par l'employeur et le travailleur, jusqu'à concurrence du montant fixé dans un avenant.
4. La Caisse maladie INTER assure ces prestations.

Art. 22 - Assurance obligatoire des soins

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

2. *La Caisse maladie INTER assure ces prestations.*
3. *Si le travailleur choisit une autre caisse que celle de l'employeur il doit fournir à celui-ci une attestation dans ce sens.*
4. *La prime d'assurance des frais de guérison en cas de maladie est entièrement à la charge du travailleur.*

Art. 23 - Prévoyance professionnelle

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

Art. 24 - Retraite anticipée

1. Pour autant qu'ils cotisent à une institution de prévoyance reconnue, c'est à dire dès l'âge de 18 ans *selon la loi sur la LPP*, les travailleurs sont assurés dès leur premier jour de travail auprès d'une caisse de préretraite reconnue par l'autorité de surveillance, le Conseil d'Etat du Canton du Valais.
2. Les cotisations à la caisse de préretraite sont supportées à parts égales par l'employeur et le travailleur.
3. Le droit à une rente de retraite anticipée débute 3 ans avant le droit ordinaire à la rente de vieillesse de l'AVS et s'éteint à l'âge AVS, au plus tard au décès de l'assuré.
4. Le montant annuel des rentes de retraite anticipée est égal aux 80% du salaire déterminant moyen pour les personnes mariées ou avec charge de famille, au maximum Fr. 54'000.- par année, et aux 75% pour les personnes seules, au maximum Fr. 50'625.- par année.
5. Durant le droit à une rente de retraite anticipée, le versement des cotisations du travailleur et de son employeur à une institution de prévoyance selon la loi sur la LPP sont pris en charge par l'employeur, respectivement sa caisse de préretraite. Le montant pris en charge ne dépassera pas les 9% du salaire déterminant selon l'alinéa 4.
6. Les prestations de préretraite susmentionnées se calculent sur la base du salaire déterminant moyen, égal à la moyenne des salaires réalisés durant les 3 dernières années d'activité précédant le début du droit aux prestations auprès d'un employeur de la branche.
7. *La Fondation CARAGE assure les prestations ci-dessus.*

Art. 25 - Assurance complémentaire à l'APG

1. Les travailleurs qui participent à une inspection militaire d'armement et d'équipement ont droit, pour le temps perdu, à la totalité de leur salaire.
2. Tout travailleur qui est soldé au sens de l'APG a droit, y compris l'allocation légale pour perte de gain:
 - a) à 100% de son salaire lorsqu'il accomplit un service obligatoire dans l'armée ou la protection civile (par exemple cours de répétition), ou un cours Jeunesse + Sport,
 - b) à 50% de son salaire lorsqu'il accomplit une école de recrue ou de sous-officier, ou un service civile,
 - c) à 100% de son salaire dans tous les cas précédents lorsqu'il a charge de famille.Pour tous les autres cas, les prescriptions légales en la matière demeurent applicables.
3. *Les prestations sont versées par une caisse instituée par la Commission paritaire professionnelle des garages du canton du Valais (Place du Midi 36, 1950 Sion).*
4. Pour alimenter cette caisse, les employeurs versent une contribution qui leur est facturée à raison de quatre acomptes trimestriels. Un décompte final annuel est établi sur la base des salaires bruts AVS de l'exercice écoulé. La contribution est fixée à 0,6% du salaire brut AVS.
5. *La caisse verse l'allocation complémentaire, au choix du travailleur, directement ou par l'intermédiaire de l'employeur.*

VII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Art. 26 - Commission professionnelle paritaire plénière

1. Il est constitué une commission professionnelle paritaire cantonale, dite Commission paritaire plénière. *Elle est composée d'un nombre égal de délégués des associations patronales signataires de la CCT, et de représentants des associations syndicales de travailleurs, également signataires de la présente CCT.*
2. *Le président et le vice-président de la Commission paritaire plénière sont choisis alternativement dans chacune des deux délégations. Ils sont élus pour la durée d'extension de la CCT.*
3. *Les décisions sont prises à la majorité des voix. En cas d'égalité, l'objet est reporté à l'ordre du jour d'une prochaine séance ou retiré. Les membres de la Commission paritaire professionnelle sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.*
4. *Les secrétaires des associations contractantes participent aux séances de la commission. A moins qu'ils ne soient appelés occasionnellement à remplacer un délégué, ils ont voix consultative uniquement.*
5. Compétences de la Commission paritaire plénière :
 - a) Elle veille à l'exécution et application de la présente CCT et de ses avenants. *Elle en demande son extension sur le territoire cantonal valaisan.*
 - b) *Elle représente la communauté professionnelle et sauvegarde ses intérêts auprès de tiers, des pouvoirs publics et autres instances.*
 - c) *Elle prend toutes les mesures pour l'organisation de la formation continue et du perfectionnement professionnel.*
 - d) *Elle informe régulièrement les employeurs et les travailleurs sur les modifications apportées à la présente CCT, ainsi que sur les questions importantes touchant à la profession, notamment celles pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou les conditions de travail.*
 - e) *Elle organise selon les besoins des conférences paritaires sur les problèmes économiques, sociaux, techniques, touchant à la branche automobile.*
 - f) Elle désigne son secrétaire et l'office chargé de tenir les comptes.
 - g) Elle désigne les membres de la Commission paritaire restreinte pour la durée de l'extension de la CCT.
 - h) Elle désigne les membres du Tribunal professionnel arbitral.
 - i) Elle désigne le Président du Tribunal professionnel arbitral qui doit être juriste de profession. En cas de désaccord, c'est le Président de la Chambre d'arbitrage du Tribunal cantonal qui le choisit.

Art. 27 - Commission professionnelle paritaire restreinte

1. *La Commission paritaire restreinte est composée :*
 - *de deux représentants des employeurs, et*
 - *de deux représentants des travailleurs.**Ils sont nommés par la Commission paritaire plénière pour la durée d'extension de la CCT.*
Le président et le vice-président de la Commission paritaire plénière font partie de ces représentants et officient également en tant que tels dans la Commission paritaire restreinte.
La Commission paritaire restreinte choisit son secrétaire parmi ses membres ou hors de cette commission.
2. Compétences de la Commission paritaire restreinte :
 - a) *Elle exécute en général tous mandats que lui confie la Commission paritaire plénière.*
 - b) Elle veille par délégation à la bonne application des dispositions de la présente CCT et de ses avenants, notamment par des contrôles dans les entreprises.
 - c) *Elle prépare et convoque les séances de la Commission paritaire plénière.*

- d) Elle mandate un contrôleur neutre chargé de vérifier les décomptes annuels auprès des employeurs. Sur la base de son rapport, le bureau de la Commission paritaire est chargé de rectifier le décompte des cotisations et de transmettre sa décision de caisse à l'employeur concerné. *Au sens de l'art. 29, al. 2 de la Loi cantonale sur le travail et de l'art. 357b CO, un recours contre une décision de la Commission paritaire restreinte peut être formulé dans un délai de dix jours auprès du Tribunal du travail, Rue des Cèdres 5, 1950 Sion.*
- e) Elle nomme un organe de révision chargé du contrôle des comptes.
- f) *Elle présente les comptes de la Commission paritaire.*
- g) Elle prononce les sanctions et amendes *selon l'art. 30 CCT.*
- h) Elle agit comme organe de conciliation en cas de conflit individuel.
- i) *Elle statue sur tout conflit portant sur un montant maximum de Fr. 30'000.-*

VIII. REGLEMENT DES DIFFERENDS

Art. 28 - Procédure et clause compromissoire

1. Tout conflit entre employeurs et travailleurs, relatif à l'application de la Convention collective de travail et aux conditions de travail en général, est soumis à la Commission professionnelle paritaire restreinte qui les invite à signer une clause compromissoire et tente conciliation, elle-même ou par délégation.
2. *En cas de non conciliation, la Commission professionnelle paritaire restreinte rend une décision pour les litiges individuels portant sur une valeur de Fr. 30'000.- au plus ; ceux portant sur une valeur de plus de Fr. 30'000.- seront portés devant le Tribunal professionnel arbitral institué à cet effet.*
3. *Toute décision de la Commission paritaire restreinte prise en vertu de cet article peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal professionnel arbitral institué à cet effet. Le recours doit être déposé dans les 30 jours suivant la notification de la décision de la Commission professionnelle paritaire restreinte auprès du secrétariat de celle-ci (Place du Midi 36, 1950 Sion).*

Art. 29 - Tribunal professionnel arbitral

1. *Il est constitué un Tribunal professionnel arbitral dont la composition est la suivante :*
 - *le Président, qui doit être juriste de profession*
 - *deux représentants des employeurs*
 - *deux représentants des travailleurs**Les membres du Tribunal arbitral sont nommés pour la période d'application de la présente convention collective.*
2. *La partie qui entend recourir au Tribunal arbitral au sujet d'une décision de la Commission professionnelle paritaire la concernant doit, à peine de déchéance, déposer son recours auprès du secrétariat de la Commission paritaire, par pli recommandé, dans les 30 jours. Ce recours est formé par écrit et signé par son auteur ou la personne légitimée à recourir. L'acte de recours doit contenir un exposé succinct des faits et des motifs invoqués, ainsi que les conclusions. La décision doit être jointe au recours avec l'enveloppe qui la contenait. Il en est de même des moyens de preuve, s'ils sont en possession du recourant. Le secrétariat de la Commission paritaire adressera le dossier du litige en recours aux membres du Tribunal arbitral professionnel. En cas de non conciliation devant la Commission professionnelle paritaire restreinte, le Tribunal professionnel arbitral rend une décision pour les litiges individuels portant sur une valeur de plus de Fr. 30'000.-.*
3. *Les parties sont convoquées et entendues personnellement par le Tribunal professionnel arbitral. Elles peuvent être assistées par un mandataire professionnel ou par un représentant d'une organisation signataire de la CCT.*
4. *Toute décision du Tribunal professionnel arbitral peut faire l'objet d'un pourvoi en nullité ou d'une révision auprès du Tribunal cantonal, au sens de l'art. 3, lettre f) du concordat suisse sur l'arbitrage du 27 mars 1969.*

Art. 30 - Amendes conventionnelles

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'un avertissement dans les cas bénins, ou d'une amende pouvant aller de Fr. 500.- à Fr. 10'000.-, notamment en ce qui concerne les infractions au travail noir. Ces amendes sont prononcées par la Commission professionnelle paritaire restreinte ou le Tribunal professionnel arbitral.
2. Le produit des amendes est versé au Fonds paritaire.

Art. 31 - Respect de la CCT – Litiges entre les associations

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

IX. CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE

Art. 32 - Encaissement

1. Une contribution professionnelle est perçue des employeurs et des travailleurs soumis à la CCT.
2. La contribution des travailleurs est perçue sur le salaire par l'employeur et reversée à la caisse de la Commission professionnelle paritaire. Il doit donc figurer clairement sur le décompte de salaire mensuel.
3. Le taux de la contribution professionnelle des employeurs est de 0,12% de la masse salariale de l'entreprise, mais au minimum Fr. 240.-, et celle des travailleurs / -ses est de 0,8% de leur salaire brut AVS.
4. Les employeurs versent leur contribution et celle des travailleurs à raison de quatre acomptes trimestriels facturés par le gérant de la caisse de la Commission professionnelle paritaire. Un décompte final annuel est établi sur la base des salaires bruts AVS de l'exercice écoulé.

Art. 33 - But

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

X. DISPOSITIONS FINALES

Art. 34 - Durée, résiliation

1. *La présente convention adoptée en séance de la Commission paritaire plénière du 7 janvier 2013 abroge et remplace celle du 28 novembre 2007.
Elle porte effet jusqu'au 30 avril 2016.
Elle peut être résiliée moyennant un préavis donné par écrit jusqu'au 30 septembre 2015 au plus tard. Faute d'être dénoncée, elle se renouvellera tacitement d'année en année, le délai de résiliation étant le 30 septembre de chaque année suivante.*
2. *La partie qui résilie est tenue de soumettre aux autres, dans les quatre semaines qui suivent la déclaration de résiliation, des propositions de révision et de renouvellement.*

Art. 35 - Conditions de modifications

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

Sont signataires de la présente convention collective de la branche automobile du canton du Valais du 7 janvier 2013 :

SECTION VALAISANNE DE L'UNION PROFESSIONNELLE SUISSE DE L'AUTOMOBILE

Le Président
Ch.-A. Hediger

Le Vice-président
P. Antille

UNIA SECRETARIAT CENTRAL

Le Co-président
R. Ambrosetti

Un secrétaire central
A. Ferrari

SYNDICAT UNIA

J. Morard
Région Valais
S. Aymon

M. De Martins

SYNDICATS CHRETIENS INTERPROFESSIONNELS / SYNA

M. Grand

F. Thurre

B. Tissières

M. Chalât

SYNA, le syndicat
Région haut-valaisanne
J. Theler