

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail romande du nettoyage industriel des textiles

du 22 octobre 2013

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail romande du nettoyage industriel des textiles, conclue le 29 avril 2011, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'extension s'applique aux cantons de Fribourg, Genève<sup>2</sup>, Jura, Neuchâtel, Valais et Vaud.

<sup>2</sup> L'extension s'applique aux entreprises qui offrent principalement des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage industriel de textiles et qui occupent au moins 5 travailleurs.

<sup>3</sup> L'extension s'applique à tous les travailleurs et apprentis occupés dans les entreprises mentionnées à l'al. 2, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction.

## **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 23). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>2</sup> L'extension cantonale actuellement en vigueur dans le canton de Genève jusqu'au 31 décembre 2013 sera abrogée dès l'entrée en vigueur de l'extension de la CCT romande.

**Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2013 et a effet jusqu'au 31 décembre 2015.

22 octobre 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer

La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail romande du nettoyage industriel des textiles**

conclue le 29 avril 2011

entre

l'Association Romande des Entreprises de Nettoyage Industriel des Textiles  
(ARENIT),  
*d'une part*

et le Syndicat Unia,  
*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **Art. 3** Contrat individuel de travail

Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail qui comporte notamment: la catégorie professionnelle, le salaire, la date de prise d'activité, le taux d'activité, ainsi que la durée hebdomadaire moyenne de travail. (...)

#### **Art. 4** Catégories professionnelles

4.1 Les classes des salaires et les catégories suivantes sont définies:

- Classe de salaire 1/Employés non qualifiés  
Employés qui exécutent des tâches simples. L'employé de la classe de salaire 1 est automatiquement intégré dans la classe de salaire 2 après 2 ans d'expérience dans la branche
- Classe de salaire 2/Employés semi qualifiés  
Employés ayant reçu une formation élémentaire ou reconnu expressément comme tel par l'employeur.
- Classe de salaire 3/Responsable d'équipe  
Personne qui prépare et distribue le travail d'une zone d'exploitation
- Classe de salaire 4/Employés qualifiés  
Employés ayant achevé leur apprentissage de nettoyeur de textiles, possédant un certificat de capacité équivalent dans leur domaine respectif ou ayant suivi une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou reconnu expressément comme tel par l'employeur.
- Classe de salaire 5/Chauffeurs poids légers  
Employés ayant un permis poids légers (cat. B ou B/E).

- Classe de salaire 6/Chauffeurs poids lourds  
Employés ayant un permis poids lourds (cat. C ou C/E).

(...)

**Art. 5** Salaires

- 5.1 Les salaires minimums sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 1) (...).

(...)

**Art. 6** 13<sup>e</sup> salaire

- 6.1 Le 13<sup>e</sup> salaire correspond à 8,33 % du salaire annuel AVS brut. Il est versé avec le salaire du mois de décembre.

- 6.2 Le 13<sup>e</sup> salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

- 6.3 Pour autant que l'employeur dans les cantons de Fribourg, Jura, Neuchâtel et Valais ne verse pas encore de 13<sup>e</sup> salaire et dans le but de permettre la mise en place progressive du 13<sup>e</sup> salaire, celui-ci sera dû selon les modalités suivantes:

(...)

(...)

- (...) Le 13<sup>e</sup> salaire est versé à raison de (...) septante-cinq pour cent dès l'entrée en vigueur de l'extension et cent pour cent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Art. 7** Engagement et délai de congé

- 7.1 La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. (...)

(...)

**Art. 8** Durée du travail et pause

- 8.1 La durée annuelle du travail est de 2220 heures (42 heures ½ par semaine en moyenne).

- 8.2 Pour le personnel des catégories 1 à 4 (art. 4.1.), une pause de 15 minutes par jour est comptée comme temps de travail et est par conséquent payée.

(...)

- 8.4 Le travail sur appel est interdit.

**Art. 9** Heures supplémentaires

- 9.1 Pour le salarié occupé à temps plein, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de 2220 heures.
- 9.2 Pour le salarié occupé à temps partiel, les dispositions de l'al. 9.1 s'appliquent proportionnellement au taux d'activité contractuel.
- 9.3 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire jusqu'à fin avril de l'année suivante, sur la base d'un décompte annuel, sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 %.

(...)

**Art. 10** Travail de nuit et du dimanche

- 10.1 Le travail de nuit est fixé de 22h00 à 5h00, pour autant que le travailleur y consente.

(...)

**Art. 11** Jours fériés

- 11.1 Sont considérés comme jours fériés payés les jours fériés légaux des différents cantons romands respectifs, y compris le 1<sup>er</sup> août.
- 11.2 Pour les cantons romands pour lesquels le 1<sup>er</sup> mai n'est pas considéré comme un jour férié, le personnel absent le 1<sup>er</sup> mai n'est pas payé ce jour-là. Cependant, afin de ne pas désorganiser le travail, ceux qui prendront congé avertiront la direction à l'avance.

(...)

**Art. 12** Vacances

(...)

- 12.2 Pour les jeunes de moins de 20 ans et les personnes dès 50 ans révolus, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.
- 12.3 La date des vacances est fixée et confirmée par écrit par l'employeur, compte tenu des besoins de l'entreprise ainsi que, des désirs et des intérêts des travailleurs. Pour les périodes de vacances scolaires, le personnel ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire est prioritaire.

**Art. 13** Indemnité en cas d'absences justifiées

13.1 Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées et payées:

- mariage 2 jours
- naissance d'un enfant 1 jour
- décès du conjoint, enfant 3 jours
- décès du père, de la mère 2 jours
- décès de frères, sœurs ou beaux-parents 1 jour
- déménagement, maximum une fois par an 1 jour

13.2 Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là.

**Art. 14** Absences et congés

(...)

14.2 L'employé qui est empêché de se présenter au travail doit en informer l'employeur dès qu'il en a connaissance ou que les conditions le permettent.

**Art. 15** Service militaire / service civil et protection civile

Après le temps d'essai, les indemnités versées au titre de la LAPG seront complétées par l'employeur pour atteindre au total les pourcentages de salaire fixés ci-après:

Ecole de recrues et cours d'avancement	% du salaire de base
- employé marié ou célibataire avec obligation d'entretien	75 %
- employé célibataire sans charges légales	50 %

Et ce, à condition que l'employé s'engage à ne pas rompre son contrat de travail dans les 6 mois qui suivent la fin de la période pour laquelle a été versé la dernière prestation, sous réserve de l'art. 324b CO

Autres:

- cours de répétition et autres services de courte durée	100 %
- inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation	100 %

**Art. 16** Prévention des accidents

16.1 Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des employés. (...) Les employés signalent à leur employeur et à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils peuvent remarquer. L'employeur a l'obligation de tenir à disposition immédiate du matériel sa-

nitaire en quantité suffisante et de fournir le matériel de sécurité nécessaire lors de travaux présentant un risque d'accident.

(...)

16.3 L'employé s'engage à respecter toutes les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'à utiliser le matériel mis à sa disposition dans le but de la prévention des accidents et maladies.

(...)

**Art. 18** Couverture du salaire en cas de maladie, de maternité

18.1 Les employeurs ont l'obligation d'assurer leur personnel dès le troisième jour auprès d'un assureur extérieur à l'entreprise contre le risque de perte de salaire pour cause de maladie aux conditions suivantes:

- a. l'assurance couvre 80 % du salaire AVS durant 730 jours;
- b. les primes sont payées pour moitié par l'employeur et par le travailleur; le taux de prime applicable est communiqué aux travailleurs;
- c. en cas de réserve des assurances, l'art. 324a CO est applicable;
- d. si une entreprise conclut une assurance collective d'indemnité journalière avec une prestation différée de 30 jours maximum par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé le 80 % du salaire. Ce montant est net de charges.
- e. le travailleur doit avoir la possibilité, dans un délai de 30 jours une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, en choisissant son délai de carence.
- f. l'employeur met à disposition du travailleur un exemplaire des conditions générales d'assurance du contrat collectif perte de gain maladie de l'entreprise.

18.2 Congé maternité

(...)

Le congé de maternité est de 14 semaines. Au surplus, et pour autant que les rapports de travail durent depuis 270 jours, l'employée a droit à un congé maternité supplémentaire payé de deux semaines.

18.3 Information de l'employeur, certificat d'arrêt de travail

En cas d'incapacité de travail, l'employé doit remettre un certificat d'incapacité de travail à l'employeur le 3<sup>e</sup> jour de l'absence. Par ailleurs, les dispositions de l'art. 14.2 s'appliquent.

(...)

**Art. 20** Prévoyance professionnelle

(...)

- 20.3 Chaque employé soumis à la LPP reçoit un exemplaire des statuts et du règlement de l'institution à la fin du temps d'essai, ainsi qu'après toute révision de ces textes.
- 20.4 L'employeur veille à ce que ses employés reçoivent chaque année de la caisse de prévoyance un décompte individuel LPP.

**Art. 21** Paix du travail

(...)

- 21.2 Pendant la durée de la présente CCT et pour ses dispositions, les employeurs et les employés s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail (...).

**Art. 22** Commission paritaire

(...)

- 22.2 Les parties instituent une commission paritaire (...). Cette commission peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.
- 22.3 La commission paritaire peut en tout temps effectuer un contrôle d'application de la convention collective (...). L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire.
- 22.4 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de francs 5000.– au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à francs 20 000.– en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission paritaire peut déroger à ce montant si le préjudice subi est supérieur à ce dernier.
- Le montant des amendes est versé sur le compte du fonds paritaire.
- 22.5 Des frais de contrôle peuvent être perçus des entreprises qui violent les dispositions conventionnelles.

**Art. 23** Contribution professionnelle

- 23.1 Pour couvrir les frais résultant (...) de l'application de la présente convention collective, (...) ainsi que le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds paritaire.
- 23.2 Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,5 % du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versé sur le compte du fonds paritaire.

23.3 Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0.15 % de la somme des salaires CNA des employés assujettis (...). Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.

(...)

**Art. 25** Protection contre le harcèlement sexuel

(...)

25.2 Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel

1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.

(...)

3. Si les intéressés ne parviennent pas à régler le litige, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle.

4. (...) sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, la commission peut faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.

5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.

6. Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.

25.3 Recours

(...)

2. En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

(...)

## **Grille des salaires minimums**

Pour les entreprises occupant au moins 10 travailleurs

Cantons de Vaud, Fribourg, Genève, Neuchâtel et Valais

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut (...)
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	Fr. 16.90
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	Fr. 17.75
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe	Fr. 18.25
Classe de salaire 4	Employé qualifié	Fr. 19.20
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers	Fr. 21.05
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds	Fr. 24.30
(...)		

### **Canton du Jura**

Les salaires ci-dessous sont réduits à raison de (...) 5,0 % (...).

(...)

Pour les entreprises occupant entre 5 et 9 personnes

Cantons de Vaud, Fribourg, Genève, Neuchâtel, Valais et Jura

A l'engagement

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut (...)
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.25
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.10
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe	17.55
Classe de salaire 4	Employé qualifié	19.45
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers	20.30
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds	23.50
(...)		

Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut (...)
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.50
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.30
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe	18.40
Classe de salaire 4	Employé qualifié	19.45
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers	20.30
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds	23.50
(...)		

Après 5 ans dans l'entreprise

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut (...)
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.75
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.55
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe	18.65
Classe de salaire 4	Employé qualifié	20.05
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers	20.55
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds	23.80
(...)		

Après 10 ans dans l'entreprise

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut (...)
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	17.30
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	18.10
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe	19.20
Classe de salaire 4	Employé qualifié	20.55
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers	21.10
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds	24.35
(...)		

(\*) Les fonctions sont définies à l'article 4 de la présente CCT.

