

The background of the page is a close-up photograph of white, textured fabric, possibly a sheet or a piece of clothing, with soft folds and shadows. A solid orange rectangular overlay is positioned on the left side of the page, containing the title text.

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL ROMANDE  
DU NETTOYAGE INDUSTRIEL  
DES TEXTILES**

## Table des matières

Arrêté d'extension du Conseil fédéral .....	3
Article premier - Préambule .....	5
Art. 2 Champ d'application .....	6
Art. 3 Contrat individuel de travail .....	6
Art. 4 Catégories professionnelles .....	7
Art. 5 Salaires .....	7
Art. 6 13 <sup>e</sup> salaire .....	8
Art. 7 Engagement et délai de congé .....	8
Art. 8 Durée du travail et pause .....	9
Art. 9 Heures supplémentaires .....	9
Art. 10 Travail de nuit et du dimanche .....	9
Art. 11 Jours fériés .....	10
Art. 12 Vacances .....	10
Art. 13 Indemnité en cas d'absences justifiées .....	10
Art. 14 Absences et congés .....	11
Art. 15 Service militaire / service civil et protection civile .....	11
Art. 16 Prévention des accidents .....	11
Art. 17 Couverture en cas d'accident .....	12
Art. 18 Couverture du salaire en cas de maladie, de maternité .....	12
Art. 19 Allocations familiales .....	13
Art. 20 Prévoyance professionnelle .....	13
Art. 21 Paix du travail .....	14
Art. 22 Commission paritaire .....	14
Art. 23 Contribution professionnelle .....	15
Art. 24 Protection de la personnalité .....	15
Art. 25 Protection contre le harcèlement sexuel .....	15
Art. 26 Hygiène, sécurité et protection de l'environnement .....	16
Art. 27 Autres dispositions .....	16
Art. 28 Durée de la CCT .....	17
Annexe 1: Grille des salaires minimums .....	18



# 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**

- 1 L'extension s'applique aux cantons de Fribourg, Genève<sup>2</sup>, Jura, Neuchâtel, Valais et Vaud.
- 2 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.
- 3 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.

---

1 RS 221.215.311

2 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. 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.

### **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

\*\*\*

entre  
L'Association Romande des Entreprises de Nettoyage  
Industriel des Textiles, ci-après,

**ARENIT**

et le  
Unia, le Syndicat, ci-après,  
**Unia**

*Pour une question de facilité de lecture les termes utilisés ci-après s'entendent au féminin comme au masculin.*

## **Article premier - Préambule**

*L'ARENIT d'une part et Unia d'autre part, désireux ensemble,*

- de maintenir et de renforcer les bonnes relations entre les parties contractantes;*
- de promouvoir dûment les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des employés;*
- d'offrir des conditions d'emploi attractives;*
- de créer des conditions d'embauche et de travail modernes;*
- d'assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes;*
- d'aménager les conditions d'embauche et de travail avec la participation active et responsable du personnel;*
- de faire participer les collaborateurs à la préparation des décisions dans l'entreprise et à l'évolution de la branche des soins aux textiles;*
- de défendre les intérêts professionnels communs tels que :*

- *créer des armes égales dans la concurrence;*
- *promouvoir la qualité;*
- *promouvoir la formation professionnelle;*
- *promouvoir la sécurité au travail, la protection de la santé et la prévention en matière de santé;*

*concluent, sur la base de l'art. 356 CO, la présente convention collective de travail (ci-après: CCT).*

*Dans un souci de justice et d'équité de traitement, les conditions de la présente CCT s'appliquent à tous les employés actuels ou futurs des partenaires signataires. Les acquis salariaux restent bien entendu garantis.*

## **Art. 2 Champ d'application**

*2.1 La CCT s'applique aux entreprises qui exercent leur activité dans les cantons de Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Valais et Vaud indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage industriel de textiles. La CCT s'applique aux entreprises occupant au moins 5 personnes.*

*2.2 La CCT s'applique à tous les travailleurs et apprentis occupés dans les entreprises mentionnées à l'alinéa 1, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction.*

*2.3 Les parties contractantes s'engagent pour que l'extension du champ d'application (force obligatoire) puisse avoir lieu dans les plus brefs délais. Une demande sera faite aux autorités immédiatement après la conclusion de la présente CCT. Les parties se soutiennent mutuellement pour obtenir le quorum nécessaire.*

## **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. Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, en fait partie intégrante.*

## 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 reconnue expressément comme telle 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 reconnue expressément comme telle 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).
- *Classe de salaire 7 / Autres fonctions*  
*Défini dans le contrat de travail individuel.*

4.2 Travailleurs temporaires

*Lors de l'engagement de personnel par l'intermédiaire d'entreprises de location de services, l'entreprise veille à ce que les conditions de la CCT soient respectées.*

## Art. 5 Salaires

5.1 Les salaires minimums sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 1) *pour un nombre d'heures défini à l'article 8 de la présente CCT multiplié par le tarif horaire et divisé par 12 mois.*

5.2 *Les salaires minimums et réels seront indexés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2010, sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au 31 octobre pour le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, la première fois, le 1<sup>er</sup> janvier suivant la mise en application de l'échelle de l'annexe 1 sur la base de l'indice au 31 octobre de ladite année, la dernière fois le 1<sup>er</sup> janvier 2010, sur la base de l'indice au 31 octobre 2009.*



5.3 *Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les salaires minimums et réels seront négociés chaque année sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au 31 octobre de l'année précédente.*

## **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 :
- *Pour Vaud, septante-cinq pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et cent pour cent du 13<sup>e</sup> salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2010.*
  - *Pour Genève, vingt-cinq pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et ensuite un quart supplémentaire au 1<sup>er</sup> janvier des années suivantes, soit cinquante pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2010, septante-cinq pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cent pour cent du 13<sup>e</sup> salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2012.*
  - *un quart du 13<sup>e</sup> salaire au sens du premier alinéa du présent article est versé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Le 13<sup>e</sup> salaire est ensuite dû à raison d'un quart supplémentaire au 1<sup>er</sup> janvier des années suivantes. Soit respectivement cinquante pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2012, septante-cinq pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et cent pour cent du 13<sup>e</sup> salaire au 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. *Pendant cette période, le délai de congé est de 7 jours de calendrier. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service et à deux mois de la deuxième à la neuvième année et à trois mois dès la dixième année de service.*

*Les articles 336 c et d CO (résiliation en temps inopportun) demeurent réservés.*

7.2 *En présence de justes motifs (article 337 CO), chaque partie peut se départir immédiatement du contrat.*

## **Art. 8 Durée du travail et pause**

- 8.1 La durée annuelle du travail est de 2'220 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.
- 8.3 *L'employé qui exerce une autre activité salariée est tenu d'en informer la direction (art. 321 a CO). Le cas échéant, la durée hebdomadaire totale du travail ne doit pas dépasser 50 heures (art. 9 de la Loi sur le Travail).*
- 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'alinéa 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 %.
- 9.4 *A toute heure accomplie au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures, s'appliquent, au surplus, les dispositions de la loi fédérale sur le travail.*

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

- 10.1 Le travail de nuit est fixé de 22h à 5h, pour autant que le travailleur y consente.
- 10.2 *Les heures accomplies le dimanche sont compensées avec un supplément de 50 %, au sens de la loi sur le travail.*
- 10.3 *Par ailleurs, la compensation supplémentaire en temps de 10 % prévue par la loi sur le travail pour le travail de nuit périodique ou régulier s'applique.*

*10.4 Demeurent réservées les autorisations et les dispositions compensatoires en temps prévues par la loi.*

## **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.

*11.3 En concertation avec le personnel et moyennant autorisation cantonale, l'entreprise peut travailler les jours fériés en respectant la loi sur le travail.*

## **Art. 12 Vacances**

12.1 *Le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile.*

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

14.1 *Pour être valables, toutes les demandes de congé requièrent l'approbation écrite de la part de l'employeur. A cet effet, l'employeur met à disposition un formulaire de demande de congé. Ces demandes doivent être formulées au moins 3 jours ouvrables à l'avance.*

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 versée 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 mesures de prévention ordonnées par les autorités compétentes sont appliquées.* 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 sanitaire en quantité suffisante et de fournir le matériel de sécurité nécessaire lors de travaux présentant un risque d'accident.

16.2 *Tout travail doit se faire dans le respect des normes de sécurité cantonales et fédérales.*

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. 17 Couverture en cas d'accident**

17.1 *Les travailleurs sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).*

17.2 *Tout accident doit être annoncé sans retard à l'employeur. En cas d'infraction à cette règle, l'employeur ne sera pas responsable des retards de remboursement de l'indemnité.*

17.3 *La compensation de la perte de salaire est égale aux prestations prévues par la LAA.*

17.4 *L'employeur prend en charge le paiement des jours de carence dans les limites de l'article 324b CO, pour autant que l'employé ait fourni les justificatifs et que l'assurance accidents ait donné son accord sur le cas.*

17.5 *La prime couvrant les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, celle couvrant les accidents non professionnels est à la charge de l'employé.*

## **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'article 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

*Les indemnités prévues par les dispositions des APG sont acquises à l'employeur.*

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'article 14.2 s'appliquent.

### **Art. 19 Allocations familiales**

*Les allocations familiales sont payées selon les normes légales en vigueur par l'intermédiaire de la Caisse de compensation à laquelle est rattaché l'employeur.*

### **Art. 20 Prévoyance professionnelle**

*20.1 Lorsque les conditions légales sont remplies, les employés sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP. Les conditions d'affiliation et d'octroi des prestations sont réglées exclusivement par les règlements de l'institution.*

*20.2 La contribution à la prime est payée à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge de l'employé. Sa perception incombe à l'employeur.*

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**

- 21.1 *Les parties signataires se soumettent à la paix du travail. Elles s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble des solutions quelles que soient les éventuelles divergences. Chacune d'elles renonce à toute action pouvant porter préjudice à l'autre.*
- 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 conformément à l'article 357a alinéa 2 CO.

## **Art. 22 Commission paritaire**

- 22.1 *Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une mutuelle compréhension et de résoudre les problèmes éventuels.*
- 22.2 Les parties instituent une commission paritaire *composée de trois membres pour chacune des parties et nommés par ces dernières.* 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 à *la demande d'une des parties signataires.* 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 Fr. 5000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à Fr. 20000.- 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'établissement et de l'application de la présente convention collective, pour financer diverses actions d'intérêt général* 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 versée 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 *au fonds paritaire*. Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.
- 23.4 *Les parties établissent un règlement d'utilisation de la contribution professionnelle.*

## **Art. 24 Protection de la personnalité**

*L'entreprise et ses employés s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.*

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

### *25.1 Définition*

- 1. Le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire à raison du sexe.*
- 2. Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.*
- 3. L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.*



## 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.
2. *A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas 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. *A défaut, 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

1. *Les procédures découlant de l'art. 25.2 alinéas 2 et 3 excluent, pour les syndicats de travailleurs concernés et les personnes concernées, le recours à un office de conciliation public.*
2. En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

## **Art. 26 Hygiène, sécurité et protection de l'environnement**

*L'entreprise et le personnel voueront une attention particulière aux questions relatives à l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement.*

## **Art. 27 Autres dispositions**

*Le code des obligations et la loi sur le travail sont applicables à titre supplétif.*

## Art. 28 Durée de la CCT

28.1 La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.  
Elle est conclue **pour quatre ans jusqu'au 31 décembre 2012.**


28.2 A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année. Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.

28.3 En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties ou les deux, elle restera en vigueur tant que des pourparlers dureront.

Paudex, le 29 avril 2011

*Association Romande des Entreprises de Nettoyage Industriel de Textiles (ARENIT)*

  
Jean-Charles Paccolat, Président


  
Christian Masserey, secrétaire


*Syndicat Unia*

  
Fabienne Blanc-Kühn  
Secrétaire centrale

  
Renzo Ambroselli  
Co-président


  
Jean Kunz  
Secrétaire régional  
Région Vaud

  
Armand Jaquet  
Secrétaire régional  
Région Fribourg

  
Jeanny Morard  
Secrétaire régional  
Région Valais

  
Alessandro Pelizzari  
Secrétaire régional  
Région Genève

  
Pierluigi Fedele  
Secrétaire régional  
Région Transjurane

  
Catherine Laubscher  
Secrétaire régionale  
Région Neuchâtel

Annexe faisant partie intégrante de la présente convention collective.

Annexe 1 : Grille des salaires

## Annexe 1 : Grille des salaires minimums

Cantons de Vaud, Fribourg, Genève, Neuchâtel et Valais

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut 2009 – (suppléments vacances et 13 <sup>e</sup> non compris)
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.90
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.75
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe	18.25
Classe de salaire 4	Employé qualifié	19.20
Classe de salaire 5	Chauffeur poids légers	21.05
Classe de salaire 6	Chauffeur poids lourds	24.30
<i>Classe de salaire 7</i>	<i>Autres fonctions</i>	<i>Individuel</i>

### Canton du Jura

Les salaires ci-dessous sont réduits à raison de 10% pour 2009, 7,5% pour 2010 et 5,0% dès 2011, sous réserve des adaptations de salaires prévues à l'article 5 de la CCT. En cas de renouvellement conventionnel, les parties s'engagent à négocier une grille salariale unique.

### Pour les entreprises occupant de 5 à 9 personnes

A l'engagement

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut 2009 – (suppléments vacances et 13 <sup>e</sup> non compris)	Salaire minimum mensuel brut
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.25	3000
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.10	3150

Classe de salaire 3	Responsable d'équipe		3250
Classe de salaire 4	Employé qualifié		3600
Classe de salaire 5	Chauffeur poids légers		3750
Classe de salaire 6	Chauffeur poids lourds		4350
<i>Classe de salaire 7</i>	<i>Autres fonctions</i>	<i>Individuel</i>	<i>Individuel</i>

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

<b>Catégories</b>	<b>Fonctions (*)</b>	<b>Salaire minimum horaire brut 2009 – (suppléments vacances et 13<sup>e</sup> non compris)</b>	<b>Salaire minimum mensuel brut</b>
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.50	3050
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.30	3200
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe		3400
Classe de salaire 4	Employé qualifié		3600
Classe de salaire 5	Chauffeur poids légers		3750
Classe de salaire 6	Chauffeur poids lourds		4350
<i>Classe de salaire 7</i>	<i>Autres fonctions</i>	<i>Individuel</i>	<i>Individuel</i>

Après 5 ans dans l'entreprise

<b>Catégories</b>	<b>Fonctions (*)</b>	<b>Salaire minimum horaire brut 2009 – (suppléments vacances et 13<sup>e</sup> non compris)</b>	<b>Salaire minimum mensuel brut</b>
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.75	3100
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.55	3250
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe		3450
Classe de salaire 4	Employé qualifié		3700
Classe de salaire 5	Chauffeur poids légers		3800
Classe de salaire 6	Chauffeur poids lourds		4400
<i>Classe de salaire 7</i>	<i>Autres fonctions</i>	<i>Individuel</i>	<i>Individuel</i>

## Après 10 ans dans l'entreprise

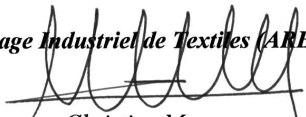
Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut 2009 – (suppléments vacances et 13 <sup>e</sup> non compris)	Salaire minimum mensuel brut
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	17.30	3200
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	18.10	3350
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe		3550
Classe de salaire 4	Employé qualifié		3800
Classe de salaire 5	Chauffeur poids légers		3900
Classe de salaire 6	Chauffeur poids lourds		4500
Classe de salaire 7	Autres fonctions	Individuel	Individuel

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

Paudex, le 29 avril 2011

**Association Romande des Entreprises de Nettoyage Industriel de Textiles (ARENIT)**

  
Jean-Charles Paccolat, Président

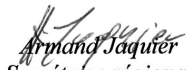
  
Christian Masserey, secrétaire


**Syndicat Unia**

  
Fabienne Blanc-Kühn  
Secrétaire centrale


  
Renzo Ambrosetti  
Co-président

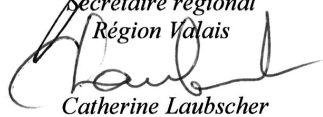
  
Jean Kunz  
Secrétaire régional  
Région Vaud

  
Armand Jaquier  
Secrétaire régional  
Région Fribourg

  
Jeanny Morard  
Secrétaire régional  
Région Valais

  
Alessandro Pelizzari  
Secrétaire régional  
Région Genève

  
Pierluigi Fedele  
Secrétaire régional  
Région Transjurane

  
Catherine Laubscher  
Secrétaire régionale  
Région Neuchâtel