



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

Remise en vigueur et modification du 23 mars 2018

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête:*

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 22 octobre 2013, du 13 janvier 2015 et du 7 décembre 2016<sup>1</sup>, qui étendent la convention collective de travail romande du nettoyage des textiles sont prorogés jusqu'au 30 juin 2022.

II

Les arrêtés du Conseil fédéral du 22 octobre 2013, du 13 janvier 2015 et du 7 décembre 2016 mentionnés sous chiffre I sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

*Art. 2 al. 2*

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

III

Les arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous chiffre I sont, en outre, modifiés comme suit:

*Art. 3*                    Contrat individuel de travail

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

<sup>1</sup> FF 2013 7769, 2015 963, 2016 8703

*Art. 4.1*

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

- Classe de salaire 1 / Employés non qualifiés  
Employé qui exécute des tâches simples dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing. 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  
Employé qui exécute des tâches simples dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing, ayant reçu une formation élémentaire ou reconnue expressément comme telle par l'employeur.
- Classe de salaire 3 / Responsable d'équipe, gérant de pressing  
Employé qui prépare et distribue le travail dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing.
- Classe de salaire 4 / Employés qualifiés  
Employé ayant obtenu un CFC dans le métier qu'il exerce au sein de l'exploitation ou du pressing, ou ayant achevé 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 / Employé du service technique  
Employé qualifié du service technique dédié à l'installation, la programmation et la réparation des machines et équipements.
- Classe de salaire 8 / Employés administratifs sans responsabilités particulières  
Employé administratif sans responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

*Art. 5.3*

5.3 [...], les salaires effectifs seront augmentés de manière progressive jusqu'en 2022 (voir dispositions transitoires) de CHF 50.- / mois versés 12 fois l'an. Cette augmentation des salaires effectifs est réduite de moitié pour les travailleurs engagés à un taux d'activité égal ou inférieur à 50% de l'horaire normal de l'entreprise.

**Dispositions transitoires:**

L'augmentation progressive est introduite de manière transitoire comme suit:

- Un montant de 15.– francs par mois sera introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- Un montant de 10.– francs supplémentaires par mois s'ajoutera au premier au 1<sup>er</sup> janvier 2020.
  - Un montant de 10.– francs supplémentaires par mois s'ajoutera aux deux premiers au 1<sup>er</sup> janvier 2021.
  - Un montant de 15.– francs supplémentaires par mois s'ajoutera aux trois premiers au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- [...]

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

- 6.1 Le 13<sup>ème</sup> salaire correspond à 8,33% du salaire annuel AVS brut. Il est dû dès le premier jour d'activité et est versé avec le salaire du mois de décembre ou le dernier mois de travail. Pour un contrat à durée déterminée, il peut être payé chaque mois.
- 6.2 Le 13<sup>ème</sup> salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.
- 6.3 *Abrogé*

*Art. 12*            Vacances

- 12.1 [...]
- 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 A partir de 10 ans d'ancienneté, le droit aux vacances du collaborateur est augmenté d'un jour, et d'un jour supplémentaire dès 15 ans d'ancienneté.
- Par ancienneté, on entend ancienneté cumulée dans une ou plusieurs entreprises soumises à la présente CCT du nettoyage des textiles dans les cantons de GE, VD, VS, FR, NE et JU.

**Dispositions transitoires:**

L'introduction de ces jours supplémentaires se fera de manière progressive selon le schéma suivant:

- 1 jour supplémentaire sera ajouté dès l'entrée en vigueur de l'extension pour tous les employés de 15 ans d'ancienneté et plus et
  - 1 jour supplémentaire sera ajouté au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour tous les employés de 10 ans d'ancienneté et plus.
- 12.4 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
- décès d'un conjoint, enfant 3 jours
- décès du père, de la mère 2 jours
- décès de frères, sœurs, beaux-parents 1 jour
- déménagement, maximum une fois par an 1 jour

### 13.2 Congé paternité:

Lors de la naissance d'un enfant, le père bénéficie d'un congé paternité de 3 jours, consécutifs ou non, à prendre dans une période de 15 jours suivant la naissance de l'enfant.

### 13.3 Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement.

## Art. 18.1 et 18.2

### 18.1 Les deux premiers jours d'absence en cas de maladie ne sont pas payés.

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 un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière avec une prestation différée de 30 jours maximum par cas de maladie, il prend en charge lui-même le 80% du salaire pendant le temps différé, les charges sociales étant à la charge de l'entreprise.
- 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.
- g. Les premiers jours d'absence non payés ne peuvent pas être compensés par un droit aux vacances.

### 18.2 Congé maternité

[...]

[...]. Ont droit à un congé maternité payé de 16 semaines, les employées dont les rapports de travail durent depuis 270 jours.

*Art. 23, titre et 23.2*

23 Contribution aux frais d'exécution de la CCT

23.2 Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,3 % du salaire soumis CNA. Cette contribution est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versé sur le compte du fonds paritaire.

*Annexe 1***Grille des salaires minimums**

Pour tous les cantons romands à savoir de Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel<sup>2</sup>, Valais et Vaud, les salaires minimums fixés sont:

Catégories	Fonctions (*)	Salaire minimum horaire brut (suppléments vacances et 13 <sup>ème</sup> non compris)	Salaire minimum mensuel brut
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	Fr. 17.85	Fr. 3300
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	Fr. 18.70	Fr. 3460
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe, gérant de pressing	Fr. 19.20	Fr. 3550
Classe de salaire 4	Employé qualifié	Fr. 20.15	Fr. 3730
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers	Fr. 21.62	Fr. 4000
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds	Fr. 24.86	Fr. 4600
Classe de salaire 7	Employé du service technique	Fr. 24.86	Fr. 4600
[...]			

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

## IV

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 une augmentation de salaire générale, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon Annexe 1 de la convention collective de travail.

## V

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2018 et a effet jusqu'au 30 juin 2022.

23 mars 2018

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

<sup>2</sup> Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimums prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).