



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

Prorogation et modification du 9 août 2023

*Le Conseil fédéral suisse,
arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 22 octobre 2013, du 13 janvier 2015, du 7 décembre 2016, du 23 mars 2018, du 5 décembre 2019, et du 12 septembre 2022¹, qui étendent la convention collective de travail (CCT) romande du nettoyage des textiles, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2027.

II

Les arrêtés du Conseil fédéral du 22 octobre 2013, du 7 décembre 2016 et du 23 mars 2018² mentionnés sous chiffre I sont modifiés comme suit (modification du champ d'application):

Art. 3

³ L'extension s'applique à tous les travailleurs occupés dans les entreprises mentionnées à l'al. 2 et dont les catégories professionnelles sont définies à l'article 4 de la CCT, indépendamment de leur mode de rémunération. Les apprentis sont soumis aux art. 1 et 2 et 11 à 28 de la CCT. Les membres de la direction sont exclus.

III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail (CCT) romande du nettoyage des textiles annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

¹ FF 2013 7769; 2015 963; 2016 8703; 2018 1955; 2019 7947; 2022 2212

² FF 2013 7769; 2016 8703; 2018 1955

Art. 4 Catégories professionnelles

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 15 mois 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
Employé ayant un permis poids légers (cat. B ou B/E).
- Classe de salaire 6 / Chauffeurs poids lourds
Employé 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.

4.2 Passage automatique de classe

Après 15 mois d'ancienneté, le personnel de la classe de salaire 1 passe automatiquement dans la classe 2.

Par ancienneté, on entend ancienneté cumulée dans une ou plusieurs entreprises soumises à la présente CCT du nettoyage des textiles dans les cantons de Genève, Vaud, Valais, Fribourg, Neuchâtel et Jura.

Art. 5 Salaires

5.1 Salaires minimums

5.1.1 Modalités d'application

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

5.1.2 Contrats spéciaux pour étudiants

- a) Dans le cas de l'engagement par l'entreprise d'un étudiant et/ou personne en formation (personne non-qualifiée, classe 1) pour un contrat de durée déterminée n'excédant pas trois mois, il peut être convenu par écrit dans le contrat de travail un salaire jusqu'à 15 % inférieur au minima de l'Annexe 1 de la présente convention.
- b) Ces contrats font obligatoirement l'objet d'une demande d'approbation à la Commission paritaire lorsqu'il ne s'agit pas d'étudiants ou de personnes inscrites dans un organisme de formation à titre principal.
- c) En cas de prolongation de la relation de travail au-delà de 3 mois, la différence entre le salaire payé pour la période concernée par l'art. 5.1.2 let. a et le salaire minimum selon l'art. 5.1.1 est payée au collaborateur.

(...)

5.3 *Abrogé*

5.4 *Abrogé*

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.
- 7.3 Pour être valable et porter ses effets, la résiliation doit obligatoirement être communiquée en la forme écrite.

Art. 8.6 et 8.7

- 8.6 Conformément aux dispositions légales (art. 69 et 70 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1)), les horaires de travail doivent être communiqués au minimum deux semaines avant leur mise en application.
- 8.7 Les personnes qui doivent porter des vêtements de protection en entreprise bénéficient d'un temps de change forfaitaire payé de 6 minutes par jour de travail.

Art. 9.3

- 9.3 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire jusqu'à fin septembre 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. 12 Vacances

12.1 Le droit aux vacances est de cinq semaines par année civile à partir du 01.01.2026. L'introduction de ces jours supplémentaires se fera de manière progressive selon le schéma suivant:

- 2023 4 semaines + 2 jours¹
- 2024 4 semaines + 3 jours
- 2025 4 semaines + 4 jours
- 2026 5 semaines

¹ L'octroi des jours de vacances en 2023 est calculé en fonction de l'entrée en vigueur de l'extension.

Pour les jeunes de moins de 20 ans et les travailleurs dès 50 ans révolus, le droit aux vacances est de cinq semaines par an (...)

12.2 Pour les travailleurs dès 55 ans révolus, le droit aux vacances est de six semaines par années civiles à partir du 1 février 2026. L'introduction de ces jours supplémentaires se fera de manière progressive selon le schéma suivant:

- 2023 5 semaines + 2 jours¹
- 2024 5 semaines + 3 jours
- 2025 5 semaines + 4 jours
- 2026 6 semaines

¹ L'octroi des jours de vacances en 2023 est calculé en fonction de l'entrée en vigueur de l'extension.

12.3 Tout régime de vacances antérieur plus favorable au travailleur reste applicable selon le principe des droits acquis.

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. 13.3

13.3 Les congés de l'art. 13.1 sont accordés uniquement au moment de l'événement; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement.

Art. 14.1

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, à l'exception des cas urgents.

Art. 15 Service militaire, service civil et protection civile

Après le temps d'essai, les indemnités versées au titre de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (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 brut
– 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.

Ecole de recrues et cours d'avancement	% du salaire de brut
– Cours de répétition et autres services de courte durée	100 %
– Inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation	100 %

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

18.1 Lors d'une durée d'une incapacité de travail inférieure à 15 jours, 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 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 Abrogé

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

Art. 22.4

22.4 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de francs 10 000 au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à francs 50 000 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.

Art. 23.2 et 23.3

23.2 Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,3 % du salaire soumis à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Cette contribution aux frais d'exécution de la CCT 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 LAA des employés assujettis au fonds paritaire. Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.

Art. 25.2 ch. 1 et 5

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

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

Grille des salaires^{3, 4}

Classes	Fonctions	Salaire minimum mensuel brut	Salaire minimum horaire brut 185 heures mensuelles
Classe 1	Employé non qualifié (*)	Fr. 3 520	Fr. 19.03
Classe 2	Employé semi-qualifié	Fr. 3 680	Fr. 19.89
Classe 3	Responsable d'équipe, gérant de pressing	Fr. 3 770	Fr. 20.38
Classe 4	Employé qualifié	Fr. 3 950	Fr. 21.35
Classe 5	Chauffeurs poids légers	Fr. 4 220	Fr. 22.81
Classe 6	Chauffeurs poids lourds	Fr. 4 820	Fr. 26.05
Classe 7	Employé du service technique	Fr. 4 820	Fr. 26.05
Classe 8	Employés administratifs	<i>Selon contrat individuel de travail</i>	

(*) voir exception de l'art. 5.1.2. pour les contrats de travail de durée déterminée n'excédant pas trois mois.

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023 et a effet jusqu'au 31 décembre 2027.

15 août 2023

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr

³ Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

⁴ Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux 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).

