

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail du secteur du nettoyage pour la Suisse romande

du 13 février 2014

---

*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 (CCT) du secteur du nettoyage pour la Suisse romande, conclue le 8 octobre 2012, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'extension s'applique dans les cantons de Vaud, de Fribourg, de Neuchâtel, du Valais, du Jura, du Jura bernois et de Genève.

<sup>2</sup> L'extension s'applique aux entreprises qui offrent des prestations à titre principal ou accessoire dans le domaine du nettoyage, de la propreté, de l'hygiène et de la désinfection ainsi que les services annexes liés à l'utilisation et à l'entretien de tous types de locaux, bâtiments, installations et équipements ou moyens de transport.

Font partie de ces prestations:

- a) Le nettoyage ou l'assainissement après sinistre ou incendie
- b) L'entretien d'immeubles et le nettoyage d'appartements en régie
- c) Les travaux de conciergeries effectués par des entreprises de nettoyage.

<sup>3</sup> L'extension s'applique à tous les travailleurs de la branche, y compris les apprentis, occupés dans les entreprises mentionnées à l'al. 2, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception du personnel administratif et du personnel d'encadrement technique.

<sup>4</sup> Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1, de la loi fédérale sur les travailleurs détachés<sup>2</sup>, et des art. 1 et 2 de son ordonnance<sup>3</sup> sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>2</sup> RS 823.20

<sup>3</sup> RS 823.201

défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### **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, de formation et de perfectionnement professionnels (art. 30). 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> avril 2014 et a effet jusqu'au 31 décembre 2018.

13 février 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail du secteur du nettoyage pour la Suisse romande**

conclue le 8 octobre 2012

entre

la Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage (FREN), l'Association valaisanne des entreprises de nettoyage (AVEN) et l'Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service (AGENS),

*d'une part*

*et*

le Syndicat Unia, le Syndicat Syna et le Syndicat interprofessionnel des travailleurs (SIT),

*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

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

1. Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail, qui comporte au moins les mentions suivantes: la date d'engagement, la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois), les horaires de travail et le salaire. Une formule type est mise à la disposition des entreprises.
2. [...]
3. Un seul contrat de travail est établi, même pour les travailleurs occupés sur différents lieux de travail.

#### **Art. 4** Délais de congé

1. Le temps d'essai est de 3 mois. [...]
2. Après le temps d'essai et pendant la première année de service, le délai de congé est de 1 mois pour la fin d'un mois; dès la 2<sup>e</sup> année de service, de 2 mois pour la fin d'un mois; dès la 9<sup>e</sup> année de service, de 3 mois pour la fin d'un mois. Il ne peut en aucun cas être dérogé à cet article.
3. [...]
4. [...]

**Art. 5** Protection contre le congé en temps inopportun

1. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas être licencié lorsqu'il est au bénéfice de l'indemnité journalière d'assurance-maladie ou d'assurance-accidents durant 90 jours.
2. Après trois ans de travail dans l'entreprise, le travailleur ne peut être licencié aussi longtemps qu'il est au bénéfice d'indemnités journalières de l'assurance-maladie (au maximum pendant 360 jours) ou de l'assurance-accidents (au maximum pendant 720 jours).
3. [...]

**Art. 6** Catégories professionnelles

1. Les catégories professionnelles sont déterminées en fonction des travaux effectués par les travailleurs ou par les diplômés professionnels détenus.

Filières	Tâches (Annexe 5)	Catégories	Diplômes – Qualifications
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	Chef d'équipe.
		N10	Agent d'exploitation (AE) avec CFC depuis 2 ans ou plus dans la branche.
		N11	Agent d'exploitation (AE) avec CFC depuis moins de 2 ans dans la branche.
		N20	Agent de propreté (AP) avec CFC depuis 2 ans ou plus dans la branche.
		N21	Agent de propreté (AP) avec CFC depuis moins de 2 ans dans la branche.
		N30	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) avec attestation de formation professionnelle (AFP).
		N40	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) sans qualification depuis 4 ans et plus dans la branche.
		N41	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) sans qualification depuis 2 ans et plus dans la branche.
		N42	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) sans qualification depuis moins de 2 ans dans la branche.

Filières	Tâches (Annexe 5)	Caté- gories	Diplômes – Qualifications
Nettoyage d'entretien		E0	Personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel excède 18 heures hebdomadaires.
	11–15	E1	Personnel sans qualification à l'engagement effectuant des tâches spécialisées et dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.
	1–10	E2	Personnel sans qualification à l'engagement titulaire d'un diplôme de formation professionnelle du personnel d'entretien [...] et dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.
		E3	Personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.

2. Personnel de nettoyage d'entretien effectuant des travaux de nettoyage spécifique et de chantier:

Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (E1, E2 ou E3) pour l'exécution d'activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que définies en Annexe 5 seront payées selon le taux horaire correspondant de la catégorie N 40 à N 42.

Un employé des catégories Nettoyage d'entretien (E 1, E2 ou E3) effectuant régulièrement des activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que définies en Annexe 5 est rémunéré au salaire de la catégorie salariale correspondant (N40 à N42) pour l'ensemble de ses activités. Est considérée comme une activité régulière de nettoyage spécifique et de chantier, celle qui représente plus de 30 % du temps de travail contractuel de l'employé calculé sur une période de 2 mois consécutifs.

#### **Art. 7** Salaires

1. Les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (Annexe 2).
2. [...]
3. [...]
4. Pour les personnes payées avec un taux horaire, les salaires sont versés au plus tard le 10 du mois suivant.
5. Le salaire à la tâche est interdit.
6. Une fiche de salaire détaillée doit être remise chaque mois à chaque travailleur.

**Art. 8** Supervision

1. On entend par supervision le fait d'assurer l'encadrement et l'organisation d'une équipe de nettoyage d'entretien.
2. Le personnel exerçant des activités de supervision est rémunéré avec un supplément salarial horaire s'appliquant au temps effectivement passé en présence du personnel à superviser (y compris les tâches d'organisation).
3. Le montant de ce supplément est fonction de l'effectif du personnel à superviser (Annexe 2).

**Art. 9** Treizième salaire

1. Un 13<sup>e</sup> salaire est versé prorata temporis à chaque travailleur pour autant que le travailleur soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Après les trois mois, il est dû pour la totalité de la période travaillée.
2. Calculé sur la base du salaire brut AVS, à raison de 8,33 % hors heures supplémentaires, le 13<sup>e</sup> salaire est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail. Il est mentionné de manière distincte sur la fiche de salaire correspondante.

**Art. 10** Durée du travail

1. La durée hebdomadaire maximum de travail est de 43 heures.
2. La durée hebdomadaire du travail de chaque travailleur est fixée dans son contrat individuel.
3. La durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours. Elle peut être répartie sur cinq jours et demi et, dans ce cas, le personnel effectuant des travaux de nettoyages spécifiques et de chantiers doivent bénéficier de deux jours de congé pleins et suivis, au moins une fois par mois pendant le week-end.
4. L'al. 3 ne s'applique pas au canton de Genève, la durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours et demi.

**Art. 11** Horaire de travail

1. Les horaires de travail sont définis dans le contrat individuel. Si lesdits horaires ne sont pas strictement définis par les clients, le salarié peut bénéficier de la fixation contractuelle d'une plage horaire, de plus ou moins une heure, à l'intérieur de laquelle la vacation doit être effectuée. L'employeur peut modifier l'horaire de travail en fonction des exigences de la clientèle en tenant compte, autant que possible, des disponibilités des employés.
2. [...]

**Art. 12**            Modification de la durée et/ou de l'horaire de travail

1. Lorsque l'employeur prévoit une modification de la durée hebdomadaire contractuelle du travail, celle-ci entre en vigueur à l'expiration d'un délai d'une durée correspondant au délai de congé selon l'art. 4 ci-dessus, calculé à partir de la notification de la proposition.
2. Le texte du contrat de travail doit être adapté dans les meilleurs délais.
3. En cas de refus de la modification de la durée hebdomadaire de travail, l'employeur peut résilier le contrat en respectant le délai de congé prévu à l'art. 4 de la présente convention. Ce délai de congé commence à courir dès la notification de la résiliation.
4. Pour le cas où un travailleur à temps partiel effectue régulièrement pendant plus de 4 mois, un nombre d'heures supérieur à celui prévu par son contrat de travail initial, l'employeur doit modifier ledit contrat de travail dans les meilleurs délais.

**Art. 13**            Heures supplémentaires

1. Pour les travailleurs des catégories N & E0, est réputée heures supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 43<sup>e</sup> heure hebdomadaire.
2. Pour les travailleurs des catégories E1 à E3, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 18<sup>e</sup> heure hebdomadaire.
3. Les heures supplémentaires sont décomptées mensuellement et figurent sur la fiche de salaire ou sur un décompte annexe. Un document récapitulatif est établi au 31 décembre de l'année civile correspondante.
4. Les heures supplémentaires sont compensées durant l'année par un congé de même durée, mais au plus tard au 31 mars de l'année civile suivante ou à la fin des rapports de travail.
5. Les heures supplémentaires non compensées par un congé de même durée, dans les délais fixés à l'alinéa 4, sont payées, au plus tard à l'expiration de ces délais, avec une majoration de 25 %.
6. A toute heure supplémentaire accomplie au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures s'appliquent, au surplus, les dispositions de la loi fédérale sur le travail.

**Art. 14**            Travail de nuit et du dimanche

1. Les notions de travail de nuit et du dimanche sont celles de la Loi fédérale sur le travail.
2. Les heures accomplies de nuit sont payées avec un supplément, [...] de 15 % pour le travail de nuit régulier.

3. Un supplément de salaire de 50 % est payé pour les heures effectuées le dimanche, au sens de la loi sur le travail.
4. [...]
5. En cas de travail de nuit le dimanche, les suppléments prévus à l'al. 2 ne sont pas cumulables. Dans ce cas, le taux de 50 % est applicable.
6. [...]

**Art. 15** Service de piquet

1. Le service de piquet n'est pas autorisé.
2. Il sera toléré à titre exceptionnel lors de manifestations particulières. Dans ce cas, le temps pendant lequel le travailleur se tient à disposition de l'employeur en sus du travail habituel est indemnisé à raison de 3.– francs de l'heure. La totalité du temps d'intervention, y compris le temps de déplacement, comptent comme temps de travail et fait l'objet d'une majoration de 50 %, respectivement de 100 % pour le dimanche. Pour chaque intervention un minimum de deux heures est compté.

**Art. 16** Jours fériés

1. Les travailleurs ont droit à l'indemnisation (à raison du salaire effectivement perdu) de 9 jours fériés chômés, pour autant que ceux-ci correspondent à un jour habituellement travaillé.
2. [...]
3. Pour les travailleurs occupés toute l'année civile, l'employeur peut indemniser les jours fériés par le paiement d'une indemnité équivalente à 3.75 % du salaire AVS.
4. En cas d'absence injustifiée le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant, ce droit à l'indemnisation du jour férié disparaît. Sont considérés comme cas d'absence injustifiée: les absences non expressément autorisées par l'employeur ou non justifiées par un certificat médical.
5. La liste des jours fériés payés est fixée sur le plan cantonal dans l'Annexe 3 faisant partie intégrante de la présente convention.
6. Sous réserve des dispositions de la législation fédérale sur le travail, le travailleur peut être tenu de travailler un jour férié lorsque l'entreprise cliente n'est pas soumise à l'obligation de respecter ce jour férié et que le travail accompli ce jour-là entre dans l'horaire normal du travailleur considéré.
7. Le travail effectué un jour férié ne donne pas droit à un supplément de salaire, mais à un congé payé de même durée accordé dans le délai de quatre semaines. Passé ce délai, les heures travaillées sont rémunérées à 200 %.



**Art. 17**            Vacances

1. Le droit aux vacances est de quatre semaines par année.
2. Pour les cantons de Fribourg, Neuchâtel, Jura, Jura Bernois, Valais et Vaud, il est de quatre semaines et un jour dès la sixième année de service. Il est de quatre semaines et deux jours pour les travailleurs de plus de 50 ans révolus et qui comptent 5 ans d'emploi dans l'entreprise.
3. Pour le canton de Genève, les employés à plein temps ayant plus de cinq années de service chez le même employeur ont droit à quatre semaines et un jour de vacances. Dès la 11e année de service chez le même employeur, les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances.
4. [...]
5. Pour le canton de Genève, les apprentis de moins de 20 ans ont droit à:

La 1 <sup>re</sup> année:	8 semaines
La 2 <sup>e</sup> année:	7 semaines
La 3 <sup>e</sup> année:	6 semaines

Pour les apprentis ayant 20 ans révolus:

La 1 <sup>re</sup> année:	7 semaines
La 2 <sup>e</sup> année:	6 semaines
La 3 <sup>e</sup> année:	5 semaines
6. La date des vacances doit être fixée par l'employeur, au plus tard le 30 avril, en tenant compte des intérêts légitimes du travailleur. La date des vacances des travailleurs engagés en cours d'année, après ce terme, est fixée dans le mois qui suit l'engagement. Dans la mesure du possible les vacances seront prises prioritairement durant la période de fermeture de l'entreprise cliente.
7. La rémunération des vacances se fait au terme de la période de paie durant laquelle elles ont été prises.
8. Le montant du salaire afférent aux vacances, est de 8,33 % du salaire AVS. Il est de 8,79 % pour les employés ayant droit à quatre semaines et un jour, respectivement de 9,25 % pour les employés ayant droit à quatre semaines et deux jours. Pour les travailleurs ayant droit à cinq semaines de vacances, il est de 10,64 %
9. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le droit aux vacances est accordé prorata temporis.

**Art. 18** Indemnité en cas d'absences justifiées

1. Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées sans déduction de salaire:
 

Décès du conjoint, père, mère, enfant:	3 jours
Décès de frères, sœurs ou beaux-parents:	1 jour
Mariage de l'intéressé:	2 jours
Naissance ou adoption d'un enfant:	1 jour (2 jours dès la deuxième année de service dans l'entreprise)
Inspection militaire:	1 jour
Déménagement, maximum une fois par an:	1 jour
Maladie d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans et sur présentation d'un certificat médical justifiant la présence obligatoire d'un des deux parents:	jusqu'à concurrence de 3 jours par cas et par travailleur.
2. Ces jours d'absences ne peuvent être différés de l'événement qui les motive.
3. Par analogie, les indemnités accordées en vertu du droit de la famille sont applicables aux partenaires enregistrés et aux concubins.

**Art. 19** Indemnité pour le service militaire, le service civil et la protection civile en suisse

1. Durant les jours pendant lesquels le travailleur est empêché de travailler pour effectuer une période de service militaire obligatoire en Suisse ou un service assimilé (protection civile, service civil), le travailleur a droit aux indemnités suivantes calculées en pourcentage de son salaire contractuel:

	Célibataires sans charges	Mariés ou célibataire avec obligation d'entretien
Ecole de recrues et de cadres	50 %	80 %
Autres prestations de services militaire:		
– jusqu'à concurrence de 4 semaines par année civile	100 %	100 %
– plus de 4 semaines et jusqu'à 21 semaines par année civile	80 %	80 %

2. Les prestations APG sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-dessus.

**Art. 20** Indemnités diverses

A. Indemnités de transport:

1. Les entreprises versent une indemnité couvrant les frais de transports effectifs, mais au maximum le prix d'un abonnement de transport publics.
2. L'indemnité est versée aux conditions suivantes:  
l'entreprise n'assure pas le transport de l'employé [...] ou s'il travaille en dehors de son lieu habituel de travail
3. [...]

B. Indemnités pour l'utilisation du véhicule privé

1. Si les parties conviennent de l'utilisation du véhicule privé du collaborateur, celui-ci est indemnisé à raison de 70 centimes le kilomètre.

C. Indemnités pour le repas de midi:

1. Lorsque le lieu de travail change fréquemment ou que le travailleur est en déplacement hors de son lieu habituel de travail et que le travailleur ne peut prendre son repas de midi à son domicile, l'entreprise verse une indemnité de subsistance égale à:

En 2014: Fr. 17.50

En 2015: Fr. 18.—

Dès 2016: Fr. 18.50

2. Pour les travailleurs occupés dans des entreprises genevoises l'indemnité ci-dessus n'est versée qu'en cas de travail hors du canton.

D. Indemnités du temps de déplacement

1. Le temps de déplacement entre deux lieux de travail consécutifs compte comme du temps de travail.
2. Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel ne fait pas partie du temps de travail.

**Art. 21** Formation

1. Chaque travailleur payant la contribution visée à l'art. 30 de la CCT peut bénéficier d'un jour de congé-formation payé par année civile [...].
2. Cette journée est indemnisée forfaitairement par la Commission Paritaire à hauteur de 100.– francs.
3. Les frais de cours, de déplacement (billet CFF 2<sup>e</sup> classe) ainsi que l'indemnité forfaitaire sont remboursés aux travailleurs par le fonds de la formation de la CCT romande sur présentation, dans les trois mois, d'une attestation de cours et des quittances y relatives.
4. La formation du personnel de la catégorie E2 est définie dans l'Annexe 4 à la présente CCT.

**Art. 22** Prévention des accidents

1. Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.
2. Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.

3. [...]

4. [...]

5. Obligations de l'employeur:

L'employeur a l'obligation d'appliquer la directive CFST 6508 ou d'appliquer une solution de branche dans son entreprise et d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. Il s'agit de la solution de branche «Solution romande des entreprises de nettoyage». Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.

[...]

En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, [...] le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.

6. Obligations du travailleur

Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.

Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

**Art. 23** [...]

**Art. 24** Couverture en cas de maladie, de grossesse et d'accouchement

- A. Indemnité en cas de maladie:

1. L'employeur garantit aux travailleurs, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie auprès d'un assureur.
2. L'indemnité s'élève à 80 % du salaire AVS.

3. Elle est versée dès le 3<sup>e</sup> jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Sous réserve du respect des dispositions légales, l'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au 31<sup>e</sup> jour au maximum.
  4. [...]
  - B. Congé maternité:
    1. [...]
  - C. Information à l'employeur, certificat d'arrêt de travail en cas de maladie, paiement:
    1. Le travailleur est tenu d'informer sans délai son employeur en cas de maladie. Il doit lui remettre un certificat d'incapacité de travail, en original, au plus tard le 3<sup>e</sup> jour de l'absence. L'employeur peut exiger un tel certificat dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence. Afin de faciliter l'indemnisation le travailleur remet un certificat médical tous les trente jours au moins si la maladie se poursuit.
    2. [...]
    3. L'employeur établit la déclaration de maladie et l'envoi à l'assurance à réception du certificat médical. Si les indemnités d'assurance ne sont pas versées directement au travailleur, l'employeur lui verse les indemnités de perte de gain reçues de l'assurance au plus tard à la prochaine échéance de paie. En cas de retard de versement des indemnités de perte de gain par l'assurance, l'employeur fait l'avance pour autant que le certificat médical ait été remis dans les délais fixés à l'al. 1.
  - D. Dispositions générales
    1. Le paiement des primes est au moins paritaire (50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du travailleur). [...]
    2. Un exemplaire des conditions générales d'assurance est remis au travailleur à sa demande.
    3. [...]
- Art. 25** Prévoyance professionnelle
- 1.-3. [...]
  4. L'employeur veille à ce que ses employés reçoivent chaque année de la caisse de prévoyance un décompte individuel LPP.
  5. [...]

**Art. 26** Travail au noir

1. Au delà de la durée de travail fixée à l'art. 10 al. 1 de la CCT, il est interdit aux travailleurs 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.
2. [...]
3. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail au noir prévu à l'art. 26 al. 1 est puni d'une amende au sens de l'art. 28 al. 6. L'amende est retenue sur le salaire.
4. Une amende au sens de l'art 28 al. 6 de la présente convention est infligée à l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail au noir rémunéré ou non.

**Art. 27** Paix du travail

1. [...]
2. Pendant la durée de la présente CCT, les employeurs et les travailleurs s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail au sens de l'art. 357a al. 2 CO.

**Art. 28** Commissions paritaires

1. [...]
2. Une commission paritaire romande est constituée. Cette commission peut examiner et décider de toute question relative à l'interprétation de la convention collective de travail. Elle est instance de recours contre les décisions des commissions paritaires cantonales.
3. [...]
4. Il est en outre institué une commission paritaire pour chacun des cantons concernés par le champ d'application de la présente CCT. [...]. Les commissions paritaires sont chargées de l'application de la présente CCT et des contrôles nécessaires. Les commissions paritaires peuvent mandater une fiduciaire pour procéder aux contrôles des dispositions de la CCT.
5. Les commissions paritaires cantonales peuvent 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. Il doit aussi accorder à la commission paritaire en tout temps, l'accès au lieu de travail et aux locaux administratifs.

6. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 5000 francs au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à 20'000 francs 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.
7. Des frais de contrôle sont perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

**Art. 29**            [ ... ]

**Art. 30**            Contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels

1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels respectivement:  
0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur;
2. Les employeurs qui exercent une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse dans la branche du nettoyage sont tenus de verser une contribution de 0.4 % de la masse salariale AVS des travailleurs y compris des apprentis assujettis à la CCT (0.35 % contribution travailleur; 0.05 % contribution employeur,) mais au minimum 20 francs par mois et par travailleur.
3. La contribution patronale est fixée à 0,3 % des salaires bruts soumis AVS.
4. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire et servira [ ... ]:
  - a) au contrôle de l'application de la CCT;
  - b) au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes;
  - c) aux prestations et aides sociales;
  - d) à la formation et au perfectionnement professionnel;
  - e) aux frais de traduction, [ ... ] et d'impression de la CCT;
  - f) à la santé et sécurité au travail;
  - g) aux frais de conciliation au sens de l'annexe 1.
5. [ ... ]

**Art. 31**            [...]

**Art. 32**            Autres dispositions

A.        Autres dispositions

          [...]

B.        Acquis sociaux

L'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail ne remet pas en cause les situations individuelles plus favorables selon le contrat individuel de travail.

Annexes faisant partie intégrante de la présente convention collective:

Annexe 1:            Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

Annexe 2:            Grilles des salaires minimaux

Annexe 3:            Jours fériés par canton

Annexe 4:            Formation

Annexe 5:            Travaux de nettoyage (Description des tâches)



## **Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel**

**Art. 1**            [...]

**Art. 2**            Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel

1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'intérieur à des comportements de harcèlement sexuel.
2. [...]
3. [...]
4. La commission paritaire peut également solliciter une conciliation [...].
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes en matière de conciliation [...]; 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.

**Art. 3**            [...]

## Grilles des salaires minimaux

### Grilles des salaires minimaux pour 2014

Filières	Tâches (Annexe 5)	Catégories (cf. art. 6 CCT)	Fribourg, Jura, Jura bernois, Neuchâtel, Valais et Vaud	Genève	Clé de calcul
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	Frs. 27.85	Frs. 28.—	N10 +4 %
		N10	Frs. 26.75	Frs. 26.90	N10
		N11	Frs. 25.40	Frs. 25.40	N10 -5 %
		N20	Frs. 26.15	Frs. 26.90	N20
		N21	Frs. 24.85	Frs. 24.85	N20 -5 %
		N30	Frs. 23.55	Frs. 23.55	N10 -12 %
		N40	Frs. 22.70	Frs. 22.70	N40
		N41	Frs. 20.45	Frs. 21.70	N40 -5 %
		N42	Frs. 20.—	Frs. 21.70	N40 -12 %
Nettoyage d'entretien		E0	Frs. 19.85	Frs. 19.50	E0
	11-15	E1	Frs. 18.20	Frs. 18.60	E1
	1-10	E2	Frs. 18.20	Frs. 19.80	E2
		E3	Frs. 17.70	Frs. 18.40	E3

Supervision (art. 8 CCT)	Effectif à superviser	Supplément brut horaire
	De 3 à 5 employés	Frs. 1.—
	De 6 à 9 employés	Frs. 2.—
	Depuis 10 (et plus) employés	Frs. 3.—

Apprentis		Agents de propreté	Agents d'exploitation
Fribourg, Genève et Vaud	1 <sup>re</sup> année	Frs. 830.–	Frs. 930.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1200.–	Frs. 1300.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1850.–	Frs. 1950.–
Jura, Jura-bernois, Neuchâtel et Valais	1 <sup>re</sup> année	Frs. 730.–	Frs. 830.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1050.–	Frs. 1150.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1700.–	Frs. 1800.–

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13<sup>e</sup> salaire et les vacances sont dus en sus.

Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

#### Grilles des salaires minimaux au 1.1.2015

Filières	Tâches (Annexe 5)	Catégories (cf. art. 6 CCT)	Fribourg, Jura, Jura bernois, Neuchâtel, Valais et Vaud	Genève	Clé de calcul
Nettoyage spécifique et de chantier	1–19	CE	Frs. 28.20	Frs. 28.20	N10 +4 %
		N10	Frs. 27.10	Frs. 27.10	N10
		N11	Frs. 25.75	Frs. 25.75	N10 –5 %
		N20	Frs. 26.50	Frs. 26.90	N20
		N21	Frs. 25.20	Frs. 25.20	N20 –5 %
		N30	Frs. 23.85	Frs. 23.85	N10 –12 %
		N40	Frs. 23.—	Frs. 23.—	N40
		N41	Frs. 20.70	Frs. 21.70	N40 –5 %
		N42	Frs. 20.25	Frs. 21.70	N40 –12 %
Nettoyage d'entretien	11–15	E0	Frs. 19.85	Frs. 19.60	E0
		E1	Frs. 18.60	Frs. 19.—	E1
	1–10	E2	Frs. 18.60	Frs. 19.80	E2
		E3	Frs. 18.05	Frs. 18.60	E3

Supervision (art. 8 CCT)	Effectif à superviser		Supplément brut horaire	
	De 3 à 5 employés		Frs. 1.–	
	De 6 à 9 employés		Frs. 2.–	
	Depuis 10 (et plus) employés		Frs. 3.–	

Apprentis		Agents de propreté	Agents d'exploitation
Fribourg, Genève et Vaud	1 <sup>re</sup> année	Frs. 850.–	Frs. 950.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1220.–	Frs. 1320.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1870.–	Frs. 1970.–
Jura, Jura-bernois, Neuchâtel et Valais	1 <sup>re</sup> année	Frs. 780.–	Frs. 880.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1120.–	Frs. 1220.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1770.–	Frs. 1870.–

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13<sup>e</sup> salaire et les vacances sont dus en sus.

Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

#### Grilles des salaires minimaux au 1.1.2016

Filières	Tâches (Annexe 5)	Catégories (cf. Art. 6 CCT)	Fribourg, Jura, Jura bernois, Neuchâtel, Valais et Vaud	Genève	Clé de calcul
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	Frs. 28.55	Frs. 28.55	N10 +4 %
		N10	Frs. 27.45	Frs. 27.45	N10
		N11	Frs. 26.10	Frs. 26.10	N10 -5 %
		N20	Frs. 26.85	Frs. 26.90	N20
		N21	Frs. 25.50	Frs. 25.50	N20 -5 %
		N30	Frs. 24.15	Frs. 24.15	N10 -12 %
		N40	Frs. 23.30	Frs. 23.30	N40
		N41	Frs. 20.95	Frs. 21.70	N40 -5 %
Nettoyage d'entretien	1-10	N42	Frs. 20.50	Frs. 21.70	N40 -12 %
		E0	Frs. 19.85	Frs. 19.70	E0
		E1	Frs. 19.—	Frs. 19.40	E1
		E2	Frs. 19.—	Frs. 19.80	E2
		E3	Frs. 18.40	Frs. 18.80	E3

Supervision (art. 8 CCT)	Effectif à superviser		Supplément brut horaire	
	De 3 à 5 employés		Frs. 1.–	
	De 6 à 9 employés		Frs. 2.–	
	Depuis 10 (et plus) employés		Frs. 3.–	

Apprentis		Agents de propreté	Agents d'exploitation
Fribourg, Genève et Vaud	1 <sup>re</sup> année	Frs. 870.–	Frs. 970.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1240.–	Frs. 1340.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1890.–	Frs. 1990.–
Jura, Jura-bernois, Neuchâtel et Valais	1 <sup>re</sup> année	Frs. 830.–	Frs. 930.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1190.–	Frs. 1290.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1840.–	Frs. 1940.–

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13<sup>e</sup> salaire et les vacances sont dus en sus.

Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

#### Grilles des salaires minimaux au 1.1.2017

Filières	Tâches (Annexe 5)	Catégories (cf. Art. 6 CCT)	Fribourg, Jura, Jura bernois, Neuchâtel, Valais et Vaud	Genève	Clé de calcul
Nettoyage spécifique et de chantier	1–19	CE	Frs. 28.90	Frs. 28.90	N10 +4 %
		N10	Frs. 27.80	Frs. 27.80	N10
		N11	Frs. 26.40	Frs. 26.40	N10 –5 %
		N20	Frs. 27.20	Frs. 27.20	N20
		N21	Frs. 25.85	Frs. 25.85	N20 –5 %
		N30	Frs. 24.45	Frs. 24.45	N10 –12 %
		N40	Frs. 23.60	Frs. 23.60	N40
		N41	Frs. 21.25	Frs. 21.70	N40 –5 %
	N42	Frs. 20.75	Frs. 21.70	N40 –12 %	
Nettoyage d'entretien		E0	Frs. 19.85	Frs. 19.85	E0
	11–15	E1	Frs. 19.40	Frs. 19.85	E1
	1–10	E2	Frs. 19.40	Frs. 19.80	E2
		E3	Frs. 18.80	Frs. 19.—	E3

Supervision (art. 8 CCT)	Effectif à superviser	Supplément brut horaire
	De 3 à 5 employés	Frs. 1.–
	De 6 à 9 employés	Frs. 2.–
	Depuis 10 (et plus) employés	Frs. 3.–

Convention collective de travail du secteur du nettoyage pour la Suisse romande. ACF

Apprentis		Agents de propreté	Agents d'exploitation
Fribourg, Genève et Vaud	1 <sup>re</sup> année	Frs. 890.–	Frs. 990.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1260.–	Frs. 1360.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1910.–	Frs. 2010.–
Jura, Jura-bernois, Neuchâtel et Valais	1 <sup>re</sup> année	Frs. 890.–	Frs. 990.–
	2 <sup>e</sup> année	Frs. 1260.–	Frs. 1360.–
	3 <sup>e</sup> année	Frs. 1910.–	Frs. 2010.–

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13<sup>e</sup> salaire et les vacances sont dus en sus.

Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

**Jours fériés**

[...]

Fribourg Partie catholique	Fribourg Partie protestante	Genève	Jura	Jura bernois	Neuchâtel	Valais	Vaud
1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier
	2 janvier		2 janvier	2 janvier			2 janvier
						19 mars	
Vendredi saint	Vendredi saint	Vendredi saint	Vendredi saint	Vendredi saint	Vendredi saint		Vendredi saint
	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques		Lundi Pâques
			1 <sup>er</sup> mai	1 <sup>er</sup> mai	1 <sup>er</sup> mai		
Jeudi Ascension	Jeudi Ascension	Jeudi Ascension	Jeudi Ascension	Jeudi Ascension	Jeudi Ascension	Jeudi Ascension	Jeudi Ascension
Fête Dieu						Fête Dieu	
	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte		Lundi Pentecôte
1 <sup>er</sup> août	1 <sup>er</sup> août	1 <sup>er</sup> août	1 <sup>er</sup> août	1 <sup>er</sup> août	1 <sup>er</sup> août	1 <sup>er</sup> août	1 <sup>er</sup> août
Assomp- tion						Assomp- tion	
		Jeudi du Jeûne			Lundi du Jeûne		Lundi du Jeûne
Toussaint						Toussaint	
Immaculée conception						Immaculée conception	
Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël
	26 décembre	31 décembre					
Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9

## **Formation**

1. La catégorie E2 concerne les employés de catégorie E3 qui avec l'accord écrit de leurs employeurs, suivent une formation décrite ci-après et qui ont réussi l'examen y relatif.
2. Cette formation a une durée de 80 périodes non consécutives à effectuer sur une période minimum de 12 mois. La Commission paritaire romande est chargée de la reconnaissance du programme de formation qui donne droit à la catégorie E2.
3. La formation se conclut par un examen écrit. L'orthographe est non éliminatoire.
4. La personne qui réussit l'examen se voit délivrer un diplôme qui est valable pour toute la branche.
5. Le droit à la formation s'ouvre après deux ans de présence dans l'entreprise. L'employeur a la possibilité de limiter annuellement le droit à cette formation à 15 % de son personnel.
6. Les coûts de la formation sont pris en charge par les fonds paritaires (frais de formation et perte de gain).
7. L'employeur est tenu de procéder à l'avance de salaire des employé(e)s qui suivent la formation. L'employeur se fera rembourser l'avance par les fonds paritaires.
8. L'employé nouvellement engagé est tenu de présenter son diplôme et/ou attestation de réussite à l'examen dès l'embauche, avant la conclusion du contrat de travail. A défaut, il ne peut prétendre à être classé en catégorie E2 qu'après un délai de carence de 3 mois dès la présentation de la preuve de réussite de l'examen à son employeur.
9. Dans tous les cas, un employé ayant obtenu le diplôme ou l'attestation de réussite à l'examen doit en informer tous ses employeurs, par écrit et sans délai. A défaut, il ne peut prétendre à être classé en catégorie E2 qu'après un délai de carence de 3 mois dès la présentation de la preuve de réussite de l'examen à son employeur.



**Travaux de nettoyage: nettoyage spécifique et de chantier**

		Nettoyage
1	Toutes opérations (mêmes simples ou élémentaires) réalisés dans le cadre d'une mise ou remise en état de sols ou équipements, après chantier ou sinistre ou incendie	Cat. N
2	Balayage mécanique de voirie à l'aide d'une balayeuse à moteur (thermique, électrique ou sur batterie)	Cat. N
3	Récurage du sol à la monobrosse	Cat. N
4	Utilisation de nacelles ou de chariots élévateurs nécessitant la possession d'un permis ou d'une habilitation	Cat. N
5	Lavage ou dégraissage avec nettoyeur haute pression	Cat. N
6	Shampoing moquette (monobrosse et/ou injection extraction)	Cat. N
7	Décapage et pose d'émulsion, excepté le ponçage	Cat. N
8	Traitement de sols, imprégnation	Cat. N
9	Cristallisation	Cat. N
10	Lavage de vitres en façade	Cat. N
11	Lavage de vitres nécessitant un mode opératoire lié à la difficulté d'accès (échelle ou tout autre moyen d'élévation autre qu'un marche-pied de 3 marches)	Cat. N
12	Lavage et/ou traitement de façades ou parois extérieures (verre, pierre ou métal) enlèvement de graffitis	Cat. N
13	Lavage de plafonds, parois	Cat. N
14	Désinfection terminale par pulvérisation ou brumisation	Cat. N
15	Mise en propreté de salle blanche ou laboratoire à empoussièrément contrôlé (Classes 1000, ISO 7, BPF C et supérieures)	Cat. N
16	Nettoyage spécifiques de piscines, gaines de ventilation, machines de production	Cat. N
17	Dératisation, désinsectisation ou dé pigeonnisation	Cat. N

Nettoyage

---

18	Travaux de conciergerie avec gestion technique et administrative et communication directe avec les clients et occupants comportant les prestations telles que: <ul style="list-style-type: none"><li>– visites d’appartements</li><li>– relevés de compteurs</li><li>– contrôle ou surveillance d’installations technique (chauffage, éclairage)</li><li>– contact et réception des prestataires et intervenants</li><li>– réparations usuelles</li><li>– tontes de gazon</li></ul>	Cat. N
19	Nettoyage des toilettes dans le domaine publique	Cat. N

---

**Travaux de nettoyage: nettoyage d'entretien**

		Entretien
1	Vidage et/ou essuyage des poubelles, cendriers, réceptacles à déchets (même dans le cas de tri sélectif).	E2–E3
2	Dépoussiérage humide, aspiration, essuyage ou détachage du mobilier, tables, plans de travail, chaises, fauteuils, armoires, étagères et tous autres meubles	E2–E3
3	Essuyage, aspiration, dépoussiérage humide, ou détachage des surfaces, parois, plinthes, rebords, dessus de radiateurs, convecteurs, extincteurs, rampes, mains courantes, poignées, interrupteurs, panneaux de commande d'ascenseurs	E2–E3
4	Dépoussiérage, essuyage humide des appareils et équipements bureautiques (téléphones, écrans d'ordinateurs, claviers, copieurs, fax, etc.) sans opération de démontage	E2–E3
5	Travaux d'entretien ménager tels que lavage de vaisselle et de rangement	E2–E3
6	Balayage humide, détachage, aspiration ou lavage des sols de toutes natures	E2–E3
7	Enlèvement de traces, dépoussiérage humide ou détachage des parois vitrées, portes, portes vitrées	E2–E3
8	Nettoyage courant et si besoin détartrage des équipements sanitaires (glaces, robinetterie, lavabos, éviers, automates et appareils distributeurs, cuvettes, urinoirs, parois, faïences), douches, salles de bains ou de cuisine à l'exception des cuisines industrielles	E2–E3
9	Contrôle, approvisionnement des automates et appareils distributeurs	E2–E3
10	Lavage de vitres ou tableaux à la raclette, de plain-pied ou à l'aide d'un marche-pieds	E2–E3
11	Lustrage ou spray à la monobrosse	E1
12	Balayage avec une balayeuse à conducteur accompagnant	E1
13	Lavage ou dégraissage avec canon à mousse	E1
14	Entretien courant en salle blanche et locaux de soins	E1
15	Nettoyage des cuisines industrielles	E1

