

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ROMANDE DU NETTOYAGE DES TEXTILES

2023 – 2026

* * *

Entre

L'Association Romande des Entreprises de Nettoyage des Textiles (ci-après ARENT)

ARENT

Association Romande des Entreprises
de Nettoyage des Textiles

Et

Le syndicat Unia (ci-après Unia)



Le Syndicat.

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

Vous trouverez toutes les actualités et informations utiles sur le site
www.cct-nt.ch :



Table des matières

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

Art. 1 Préambule

ARENT 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:*
 - o *créer des armes égales dans la concurrence;*
 - o *promouvoir la qualité;*
 - o *promouvoir la formation professionnelle;*
 - o *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).

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 des textiles. La CCT s'appliquent aux entreprises occupant au moins 5 personnes.*
- 2.2** *La CCT s'applique uniquement aux rapports de travail des travailleurs définis dans les catégories professionnelles ci-dessous (art. 4) et les entreprises mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, indépendamment de leur mode de rémunération. Les apprentis sont uniquement concernés par les articles 1 à 2 et 11 à 28. Les membres de la direction sont exclus du champ d'application.*
- 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: 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. *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	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.

4.3 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 Salaires minimums

5.1.1 Modalités d'application

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.*

En cas d'inflation supérieure à l'augmentation annuelle de la grille des salaires, les parties négocient sur la base de la différence entre l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie (IPC) au 31 août de l'année précédente et l'augmentation annuelle prévue.

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 lettre a et le salaire minimum selon l'art. 5.1.1 est payée au collaborateur.

5.2 Salaires effectifs

Les salaires effectifs seront négociés chaque année sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie (IPC) au 31 août de l'année précédente pour autant que ce dernier soit égal ou supérieur à 0,5 %.

Il ne peut pas y avoir de cumul entre une hausse de salaire due à l'augmentation planifiée des salaires minimaux et une hausse de salaire due au renchérissement. Seule la hausse la plus avantageuse pour l'employé s'appliquerait.

Art. 6 13^{ème} salaire

6.1 Le 13^{ème} 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^{ème} salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

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

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.
- 8.5** *Le déplacement du domicile jusqu'à un lieu de travail autre que le lieu habituel est considéré comme déplacement professionnel pour autant qu'il soit supérieur en temps au temps de déplacement habituel. Ce temps supplémentaire est réputé temps de travail.*
- 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 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 2'220 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 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. 10 Travail de nuit et du dimanche

- 10.1** Le travail de nuit est fixé de 22h00 à 5h00, pour autant que le travailleur y consente.
- 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^{er} août.
- 11.2** Pour les cantons romands pour lesquels le 1^{er} mai n'est pas considéré comme un jour férié, le personnel absent le 1^{er} 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 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;
 - dès 2026: 5 semaines.

¹L'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, conformément à *la CCT 2018-2022*.

- 12.2** Pour les travailleurs dès 55 ans révolus, le droit aux vacances est de six semaines par années civiles à partir du 01.01.2026.
- 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;
 - dès 2026: 6 semaines.

¹L'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 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 dans tous les cas d'un congé paternité de 10 jours payés à 80 %, respectivement 14 indemnités, consécutifs ou non, à prendre dans une période de 6 mois suivant la naissance de l'enfant, conformément au régime des allocations de paternité (APat).

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 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, à l'exception des cas urgents.

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 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 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.

Autres	% du salaire brut
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 du travailleur.*
- 17.6** *En cas de retard de l'indemnisation d'un assureur accident et en l'absence de tout litige assuré-assureur, l'employeur prend en charge le paiement du salaire aux échéances habituelles.*

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'article 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;
- h) *En cas de retard de l'indemnisation d'un assureur maladie et en l'absence de tout litige assuré-assureur, l'employeur prend en charge le paiement du salaire aux échéances habituelles.*

18.2 Congé maternité

Les indemnités prévues par les dispositions des allocations de maternité (AMat) sont acquises à l'employeur.

Le congé maternité est de 16 semaines, payé à 80 %, au sens de la loi sur les allocations perte de gain (AMat).

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^{ème} 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.*
- 21.3** *L'ARENT et le syndicat Unia s'emploieront à soigner leurs relations respectives. Ils se concertent régulièrement à ce propos. A cet effet, les documents du syndicat concernant la CCT et distribués aux salariés doivent être validé préalablement par la CPPR.*
- 21.4** *L'ARENT encourage vivement les entreprises à répondre favorablement à la présence du syndicat pour toute communication aux employés. A cet effet, le syndicat informe préalablement l'entreprise de ses intentions de communication auprès des employés et lui demande l'autorisation à venir dans ces murs.*

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 CHF 10'000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à CHF 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.
- 22.5** Des frais de contrôle peuvent être perçus des entreprises qui violent les dispositions conventionnelles.

Art. 23 Contribution aux frais d'exécution de la CCT

- 23.1** Pour couvrir les frais résultants *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 0,3 % 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.
- 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. Par harcèlement sexuel, il faut entendre 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 préférer 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.*
- 2. Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.*
- 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 ou moral

- 1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel ou moral.*
- 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.*
- 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.*
- 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.*
- 7. L'employeur prendra toutes les mesures nécessaires à ce qu'une personne ayant recouru à cette procédure ne subisse pas de représailles dans le cadre des relations contractuelles.*

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

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

26.2 Equipement de sécurité

En application de l'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), la fourniture et l'entretien de l'équipement de sécurité (vêtements de travail, chaussures, couvre-chef, etc.) sont à charge de l'employeur.

26.3 Activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité

L'employeur veille à appliquer les dispositions de l'Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa) visant à protéger la santé des femmes enceintes. En particulier il adapte les charges à porter ou déplacer, limite la station debout et l'exposition à des températures élevées, affecte la personne à des postes dont elle peut adapter la cadence. Conformément à d'autres dispositions (OLT 1, CO), l'employeur accorde les temps de pause supplémentaire nécessaires au repos ou à l'allaitement.

L'entreprise fait analyser les risques spécifiques liés à la grossesse conformément à l'OLT 1.

26.4 Exposition à des substances dangereuses

L'employeur garantit par des mesures adéquates la protection des employés dans le cas d'exposition à des substances dangereuses. Il assure notamment le contrôle des installations et la formation et l'information des employés qui sont en contact avec ces substances.

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 *Le présent avenant à ladite convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Il est conclu jusqu'au 31 décembre 2026.*

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 4 octobre 2022.

ARENT – Association romande du nettoyage des textiles



Paul Schwendimann
Président

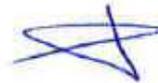


François Haenni
Vice-président

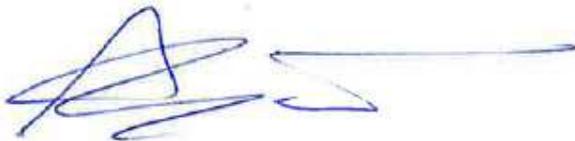
UNIA – Le Syndicat



Vania Alleva
Présidente



Yves Defferrard
Comité directeur
Responsable de l'industrie



Arnaud Bouverat
Secrétaire régional
Unia Vaud



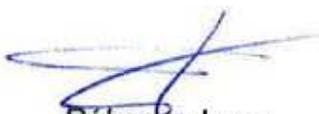
Yolande Peisl-Gaillet
Secrétaire régionale
Unia Fribourg



Blaise Carron
Secrétaire régional
Unia Valais



Anna Gabriel Sabate
Secrétaire régionale
Unia Genève



Rébecca Lena
Secrétaire régionale
Unia Transjurane



Silvia Locatelli
Secrétaire régionale
Unia Neuchâtel

Annexe 1 Grille des salaires – Avenant à la CCT 2013
Période 2024 ¹⁻²

Classes	Fonction	Entrée en vigueur	Salaire minimum mensuel brut	Salaire minimum horaire brut
				185 heures mensuelles
Classe 1	Employé non qualifié (*)	01.01.2024	3600	19.46
Classe 2	Employé semi-qualifié	01.01.2024	3745	20.25
Classe 3	Responsable d'équipe, gérant Pressing	01.01.2024	3870	20.92
Classe 4	Employé qualifié	01.01.2024	4020	21.73
Classe 5	Chauffeurs poids légers	01.01.2024	4287.50	23.18
Classe 6	Chauffeurs poids lourds	01.01.2024	4897	26.47
Classe 7	Employé du service technique	01.01.2024	4897	26.47
Classe 8	Employés administratifs sans responsabilités particulières	01.01.2024	<i>Selon contrat individuel de travail</i>	
	<i>(*) voir exception de l'article 5.1.2 pour les contrats de travail de durée déterminée n'excédant pas trois mois.</i>			

1 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).

2 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).

Salaire effectif 2024 : un montant de CHF 65.—est alloué sur les salaires mensuels effectifs au 01.01.2024.

CPPR-NT - Paudex, le 6 décembre 2023