

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE SECTEUR DU NETTOYAGE EN BÂTIMENT POUR LA SUISSE ROMANDE

entre



et



2018 – 2021

TABLE DES MATIÈRES

Articles	Pages
1. Buts	2
2. Champ d'application	2
3. Contrat individuel de travail	3
4. Délais de congé	3
5. Protection contre le congé en temps inopportun	3
6. Catégories professionnelles	3
7. Salaires	4
8. Supervision	5
9. Treizième salaire	5
10. Durée du travail	5
11. Horaire de travail	5
12. Modification de la durée et/ou de l'horaire de travail	6
13. Heures supplémentaires	6
14. Travail de nuit et du dimanche	6
15. Service de piquet	7
16. Jours fériés	7
17. Vacances	7
18. Indemnités en cas d'absences justifiées	8
19. Indemnités pour service militaire, service civil et protection civile en Suisse	8
20. Indemnités diverses	9
21. Formation	9
22. Prévention des accidents	10
23. Couverture en cas d'accident	11
24. Couverture en cas de maladie, de grossesse et d'accouchement	11
25. Prévoyance professionnelle	12
26. Devoir de diligence et de fidélité	12
27. Paix du travail	12
28. Commissions paritaires	12
29. Tribunal arbitral	13
30. Contribution	14
31. Durée de la CCT	14
32. Autres dispositions	14
Annexe 1 Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel	19
Annexe 2 Grille des salaires minimaux	20
Annexe 3 Jours fériés	24
Annexe 4 Formation	25
Annexe 5 Liste des tâches	26
Notes	28

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DU NETTOYAGE

pour la Suisse romande

entre

fren, fédération romande des entrepreneurs en nettoyage

AVEN, Association valaisanne des entrepreneurs en nettoyage

AGENS, Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service

et

UNIA, Le Syndicat

SYNA, Syndicat interprofessionnel

SIT, Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs

2018 – 2021

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

Art. 1 BUTS

¹ La présente convention collective (ci-après: CCT) a pour but de régler les conditions de travail dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène dans les entreprises de services et de propreté établies ou actives dans ces domaines dans les cantons romands.

² La convention vise également à développer la collaboration et à régler les rapports économiques et sociaux entre les parties signataires ainsi qu'à favoriser la formation professionnelle et continue des jeunes et des adultes.

Art. 2 CHAMP D'APPLICATION

¹ La CCT s'applique aux entreprises qui exercent une activité régulière ou occasionnelle dans les cantons de Genève, de Vaud, de Fribourg, de Neuchâtel, du Valais, du Jura et du Jura bernois, indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations à titre principal ou accessoire dans le domaine du nettoyage, de la propreté et 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.

² La CCT s'applique également:

- a) aux employeurs qui, par une procédure d'adhésion individuelle au sens de l'article 356b du Code des Obligations (ci-après: CO), demandent que les dispositions de la présente CCT leur soient applicables.
- b) aux employeurs et entreprises sises à l'extérieur des cantons énumérés ci-dessus, y compris les employeurs et les entreprises étrangères, dès lors qu'ils sont actifs régulièrement ou occasionnellement sur lesdits cantons.

³ La CCT s'applique à toutes les catégories de travailleurs, apprenti(e)s y compris indépendamment de leur mode de rémunération, exerçant leur activité au sein des entreprises assujetties, à l'exception du personnel administratif et du personnel d'encadrement technique.

⁴ L'employeur est tenu d'appliquer la présente convention collective à tous les employés entrant dans son champ d'application. Par la signature de son contrat individuel de travail, chaque employé se soumet à la CCT au sens de l'article 356b CO. Les employeurs assujettis appliquent sans restriction la présente convention collective, sous peine des sanctions établies par la commission paritaire qui organise le contrôle de son application.

⁵ 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.

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

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. Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de 7 jours nets.

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^e année de service, de 2 mois pour la fin d'un mois; dès la 9^e année de service, de 3 mois pour la fin d'un mois. Il ne peut en aucun cas être dérogé à cet article.

³ Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance convenue, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

⁴ Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

Art. 5 PROTECTION CONTRE LE CONGÉ EN TEMPS INOCCUPÉ

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 L'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Art. 6 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

¹ Les catégories professionnelles sont déterminées en fonction des travaux effectués par les travailleurs dans la branche ou par les diplômes professionnels détenus.

Filières	Tâches (Annexe 5)	Caté- gories	Diplômes - Qualifications
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	Chef d'équipe
		N20	CFC depuis plus de 2 ans dans la branche
		N21	CFC depuis moins de 2 ans dans la branche
		N30	Agent de propreté (AP) avec attestation de formation professionnelle (AFP)
		N4	Nettoyeur sans qualification depuis plus de 4 ans dans la branche
		N3	Nettoyeur sans qualification depuis plus de 3 ans dans la branche
		N2	Nettoyeur sans qualification depuis plus de 2 ans dans la branche
		N1	Nettoyeur sans qualification depuis plus de 1 an dans la branche
		N0	Nettoyeur sans qualification à l'engagement
Nettoyage d'entretien	1-15	E2	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP
		E3	Nettoyeurs d'entretien sans diplôme EGP ou MRP

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

Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (E2, 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 (N0 à N4).

Un employé des catégories Nettoyage d'entretien (E2, 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 (N0 à N4) 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.

³ Les agents d'exploitation (concierge) travaillant dans les entreprises soumises à la présente CCT sont classés dans les catégories salariales N correspondant à leur niveau de qualification.

Art. 7 SALAIRES

¹ Les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (Annexe 2).

² Constitue une « expérience dans la branche » le temps pendant lequel une personne a été employée dans une entreprise potentiellement soumise à une des CCT de la branche.

³ L'apprentissage dans la branche ne compte pas comme expérience professionnelle, mais comme temps de formation.

⁴ L'appellation chef d'équipe est octroyée lorsque la personne encadre au moins une personne en catégorie N, doit rendre des comptes à son employeur sur l'organisation et sur le suivi de la mission, et remplit le cahier des charges selon l'Annexe 5. Cette règle ne s'applique pas à la supervision au sens de l'article 8 CCT.

⁵ Si la variation de l'indice suisse des prix à la consommation (publication OFS) entre le mois de mars de l'année écoulée et le mois de mars de l'année en cours est égale ou supérieure à 2,00 %, l'adaptation éventuelle des salaires doit faire l'objet d'une négociation. Il n'y a pas de compensation

automatique du renchérissement. D'éventuelles modifications devront être décidées au plus tard le 31 août pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante.

⁶ Pour les personnes payées avec un taux horaire, les salaires sont versés au plus tard le 10 du mois suivant.

⁷ Le salaire à la tâche est interdit.

⁸ 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 (catégorie E).

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). La supervision doit faire l'objet d'une rubrique spécifique dans le contrat de travail.

³ Le montant de ce supplément est fonction de l'effectif du personnel à superviser (Annexe 2).

Art. 9 TREIZIEME SALAIRE

¹ Un 13^e 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 rétroactivement pour la totalité de la période travaillée.

² Calculé sur la base du salaire AVS brut, à raison de 8,33 % hors heures supplémentaires, le 13^e 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'alinéa 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. Au demeurant, les dispositions légales (articles 47 al. 1 LTr et 69 OLT1) s'appliquent.

² *L'horaire de travail doit répondre aux exigences de la Loi fédérale sur le travail, en particulier pour ce qui concerne le travail de nuit, du dimanche, des demi-journées de congé hebdomadaire, des femmes et des jeunes travailleurs.*

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'article 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'article 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 Est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 43^e heure hebdomadaire.

² 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.

³ 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.

⁴ Les heures supplémentaires non compensées par un congé de même durée, dans les délais fixés à l'alinéa 3, sont payées, au plus tard à l'expiration de ces délais, avec une majoration de 25 %.

⁵ 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, *respectivement de 25 % pour le travail de nuit temporaire et 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 fédérale sur le travail.

⁴ *Par ailleurs, une compensation supplémentaire en temps de 10 % prévue par la Loi fédérale sur le travail pour le travail de nuit régulier s'applique.*

⁵ En cas de travail de nuit le dimanche, les suppléments prévus à l'alinéa 2 ne sont pas cumulables. Dans ce cas, le taux de 50 % est applicable.

⁶ *Demeurent réservées les autorisations et les dispositions compensatoires en temps prévues par la loi.*

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 Frs 3.- de l'heure. La totalité du temps d'intervention, y compris le temps de déplacement, compte 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 *Les dispositions légales relatives au paiement du 1^{er} août sont réservées.*

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 considérées 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 est assimilé à un travail réalisé un dimanche. Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche qu'avec son consentement. Le travail effectué un jour férié donne lieu à une majoration de salaire de 50 %. Si le travail, lors d'un jour férié, n'excède pas cinq heures, il doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il doit être compensé pendant la semaine précédente ou suivante immédiatement après le repos quotidien par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

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 11^e année de service chez le même employeur, les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances.

⁴ *Pour les jeunes de moins de 20 ans, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.*

⁵ Pour le canton de Genève, les apprentis de moins de 20 ans ont droit à:

La 1^{ère} année: 8 semaines

La 2^e année : 7 semaines

La 3^e année : 6 semaines

Pour les apprentis ayant 20 ans révolus:

La 1^{ère} année: 7 semaines

La 2^e année : 6 semaines

La 3^e 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 de base (hors vacances). 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'absence 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:

	Célibataire sans charges	Marié ou célibataire avec obligation d'entretien
École de recrues et de cadres	50 %	80 %
Autres prestations de service 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 transports publics.

² L'indemnité est versée aux conditions suivantes :

- a) l'entreprise n'assure pas le transport de l'employé.
- b) *le travailleur est occupé contractuellement sur au moins trois sites consécutifs différents dans la même journée ou s'il travaille en dehors de son lieu habituel de travail.*

³ *La Commission professionnelle paritaire fixe la réglementation des frais de déplacement des apprentis dans un Règlement ad hoc.*

B. Indemnités pour l'utilisation du véhicule privé

Si les parties conviennent de l'utilisation du véhicule privé du collaborateur, celui-ci est indemnisé à raison de Frs. 0.70 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 Frs. 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'article 30 de la CCT peut bénéficier de cinq jours de congé-formation payés par année civile *qu'il peut suivre notamment dans les écoles ou centres de formation agréés par la Commission Paritaire Romande (EGP-MRP).*

² Chaque journée est indemnisée forfaitairement par la Commission Paritaire à hauteur de Frs. 100.--

³ Les frais de cours, de déplacement (billet CFF 2^e 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 Un refus répété au droit à la formation peut être sujet à un recours motivé auprès de la commission professionnelle paritaire cantonale.

⁵ La formation du personnel de la catégorie E2 est définie dans l'Annexe 4 de 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 *Bases légales:*

La directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) oblige les employeurs à faire appel à des médecins du travail et à d'autres spécialistes de la sécurité au travail, conformément à l'ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnels (OPA) lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent (OPA article 11 a). Des documents attesteront que des mesures ont été prises.

⁴ *Solution de branche MSST:*

La fédération romande des entreprises en nettoyage du bâtiment (fren), l'Association valaisanne des entreprises de nettoyage (AVEN), l'Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service (AGENS) et les syndicats Unia, Syna et SIT mettent à disposition des entreprises une solution de branche approuvée par la CFST.

Ces solutions MSST remplacent la réglementation légale sur l'obligation de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail dans le sens de l'OPA (article 11b al.1) et du point 2 de la directive 6508. Les solutions MSST obligent les employeurs et leurs travailleurs de garantir des postes de travail aussi sûrs que possible. La protection de la santé des travailleurs est une tâche de direction et le souci personnel de chaque travailleur.

⁵ *Obligations de l'employeur:*

- a) 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.
- b) *Il informe et consulte à temps les travailleurs ou leurs représentants sur les questions concernant l'application de la directive.*
- c) En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, *l'inspecteur est appelé et le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs sont à disposition de l'employeur et sont payés.*

⁶ *Obligations du travailleur :*

- a) 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.

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

Art. 23 COUVERTURE EN CAS D'ACCIDENT

¹ Les travailleurs sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

² Tout accident doit être annoncé immédiatement, mais au plus tard le jour suivant à la direction de l'entreprise ou à ses représentants. En cas d'infraction à cette règle, l'employeur ne sera pas responsable des retards de remboursement de l'indemnité.

³ La compensation de la perte de salaire est égale aux prestations prévues par la LAA.

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.

⁵ La prime couvrant les accidents non professionnels est à la charge du travailleur. Seuls les travailleurs accomplissant au moins 8 heures par semaine sont assurés contre les accidents non professionnels.

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^e 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^e jour au maximum.

⁴ Lorsque le cas n'est pas assuré (réserves, rechutes de maladies anciennes, réticences, etc.), l'employeur doit les prestations selon l'échelle de Berne.

B. Congé maternité

Les dispositions prévues par la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) ainsi que d'éventuelles législations cantonales sont applicables.

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^e jour de l'absence. L'employeur peut exiger un tel certificat dès le 1^{er} 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 L'employé peut être soumis à un examen médical par un médecin conseil désigné par l'assureur de l'entreprise.

³ L'employeur établit la déclaration de maladie et l'envoie 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'alinéa 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). *Moyennant paiement de 50 % de la prime, l'employeur est libéré de toute autre obligation, conformément à l'article 324a CO.*

² Un exemplaire des conditions générales d'assurance est remis au travailleur à sa demande.

Art. 25 PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

¹ *Lorsque les conditions légales sont remplies, les travailleurs 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.*

² *La contribution à la prime est paritaire (50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du travailleur, quel que soit son âge). Sa perception incombe à l'employeur.*

³ *Chaque travailleur soumis reçoit de son employeur 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.*

⁴ L'employeur veille à ce que ses employés reçoivent chaque année de la caisse de prévoyance un décompte individuel LPP.

⁵ *Les partenaires sociaux examineront, d'ici fin 2021, une solution de prévoyance professionnelle pour la branche du nettoyage.*

Art. 26 DEVOIR DE DILIGENCE ET DE FIDÉLITÉ

¹ Au-delà de la durée du travail fixée à l'article 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 *Le travailleur qui enfreint le premier alinéa de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'avait préalablement mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat.*

³ Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail au noir prévu à l'article 26 al. 1 est puni d'une amende au sens de l'article 28 al. 6. L'amende est retenue sur le salaire.

⁴ Une amende au sens de l'article 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 *Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble les solutions à d'éventuelles divergences. Chacune d'elles renonce à toute action pouvant porter préjudice à l'autre.*

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'article 357a al. 2 CO.

Art. 28 COMMISSIONS PARITAIRES

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.*

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 Elle est composée de onze membres pour chacune des parties signataires, syndicale et patronale, et nommés par ces dernières.

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 cantonales sont composées de quatre membres de chacune des deux parties et nommés par ces dernières.* 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 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. 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 Frs. 5'000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à Frs. 20'000.- 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.

⁷ Des frais de contrôle sont perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

Art. 29 TRIBUNAL ARBITRAL

¹ *Constitution:*

La Commission professionnelle paritaire romande met sur pied un Tribunal arbitral.

² *Procédure:*

Le Tribunal arbitral applique les règles de procédure du Canton de Vaud.

³ *Composition:*

Le Tribunal arbitral est composé d'un président, choisi en la personne d'un magistrat au bénéfice d'une formation juridique complète et de deux membres, dont l'un proposé par les associations patronales et l'autre par les syndicats.

En cas de désaccord quant au choix du président, celui-ci sera désigné par le président de la Cour civile du Tribunal du canton de Vaud. Lors de sa décision, le Tribunal cantonal pourra prendre en considération les éventuelles propositions formulées par les parties contractantes.

Les membres du Tribunal arbitral sont nommés pour une période de trois ans.

Le greffier du Tribunal arbitral est désigné par le président dudit Tribunal.

⁴ *Composition restreinte:*

Les parties au litige porté devant le Tribunal arbitral peuvent convenir, jusqu'au début de la première audience, de s'en remettre à la sentence du seul président de cette autorité.

⁵ *Rémunération:*

Le président, les membres et le greffier du Tribunal arbitral sont rémunérés par la Commission professionnelle paritaire.

⁶ *Traitement des litiges:*

Le président réunit le Tribunal arbitral dans les 30 jours suivant le dépôt d'une plainte. Le président a la charge de fournir sans délai à la Commission professionnelle paritaire romande l'entier des sentences et des décisions du Tribunal arbitral entrées en force.

⁷ *Compétences et tâches:*

Le Tribunal arbitral a les compétences et assume la tâche suivante: il tranche sur les oppositions aux décisions de la commission professionnelle paritaire romande. Pour le canton de Genève, les oppositions sur les décisions de la CPPR se font directement auprès de la CRCT.

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 Frs. 20.- 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 Commissions 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, *de rédaction* 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 *Les parties établissent un règlement pour l'utilisation des fonds.*

Art. 31 DURÉE DE LA CCT

¹ *La présente convention entre en vigueur le **1^{er} janvier 2018** pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au **31 décembre 2021**.*

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.*

³ *Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.*

⁴ *En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties ou les deux, elle restera en vigueur tant que des pourparlers durent.*

Art. 32 AUTRES DISPOSITIONS

A. AUTRES DISPOSITIONS

Pour le surplus, le Code des obligations et la Loi sur le travail sont applicables.

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 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)

Fait à Lausanne, le 30 novembre 2017

Pour la partie patronale:

fren – Fédération romande des entrepreneurs de nettoyage

<i>M. Loris Schnarrenberger</i>  <i>Le Président</i>	<i>Mme Christine Domenig</i>  <i>Membre du Comité</i>
---	---

AVEN – Association valaisanne des entreprises de nettoyage

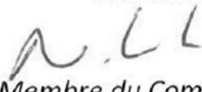
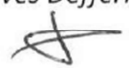
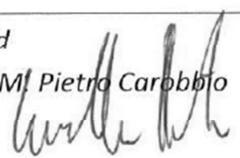
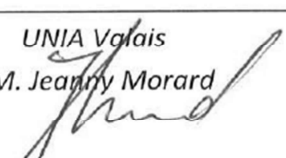
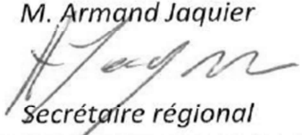
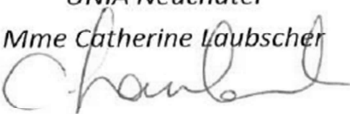
<i>M. Roger Bonvin</i>  <i>Le Président</i>	<i>M. Pierre Berthod</i>  <i>Membre du Comité</i>
--	--

AGENS – Association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et de service

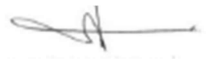
<i>M. Pascal Raemy</i>  <i>Le Président</i>	<i>M. Gilles Lacraz</i>  <i>Membre du Comité</i>
--	--

Pour la partie syndicale:

UNIA – Le syndicat

M. Nico Lutz  Membre du Comité directeur	Mme Corinne Schärer  Membre du Comité directeur
UNIA Vaud M. Yves Defferrard  Secrétaire régional M. Pietro Carobbio  Secrétaire régional	UNIA Valais M. Jeanny Morard  Secrétaire régional
UNIA Genève M. Alessandro Pelizzari  Secrétaire régional	UNIA Fribourg M. Armand Jaquier  Secrétaire régional
UNIA Neuchâtel Mme Catherine Laubscher  Secrétaire régionale	UNIA Transjuranne M. Pierluigi Fedele  Secrétaire régional

Syna – Syndicat interprofessionnel

M. Arno Kerst  Président central	M. Juan Barahona  Secrétaire central	
M. Thierry Lambelet  Secrétaire régional Région Vaud	Mme Véronique Rebetez  Secrétaire régionale Région Fribourg-Neuchâtel	M. Loïc Dobler  Secrétaire régional Région Jura
M. Fatmir Musa  Secrétaire syndical SCIV Valais	M. Joël Mugny  Secrétaire régional Région Genève	

M. Sylvain Tarrit



Secrétaire syndical

Annexe 1 Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

Art. 1 *Harcèlement sexuel*

¹ *Le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire à raison du sexe.*

² *Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.*

³ *L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.*

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

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

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

³ *Si la personne compétente et les intéressés ne parviennent pas à régler le litige, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle du nettoyage.*

⁴ *La commission paritaire peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'article 2 al. 2.*

⁵ *La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes en matière de conciliation au sens de l'article 2 al. 2 ci-dessus; 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 *Recours*

¹ *Les procédures découlant de l'article 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.*

Annexe 2 Grilles des salaires minimaux

Grilles des salaires minimaux pour 01.01.2018

	Filières	Catégories	Romandie	Genève	Clé de calcul
CE	Nettoyage spécifique et de chantier	Chef d'équipe	Frs. 28.90		
N20		CFC plus de 2 ans	Frs. 27.20		
N21		CFC moins de 2 ans	Frs. 25.85		N20 – 5%
N30		AFP	Frs. 24.45		
N4		Nettoyeur sans qualification plus de 4 ans	Frs. 23.60		
N3		Nettoyeur sans qualification plus de 3 ans	Frs. 21.70		
N2		Nettoyeur sans qualification plus de 2 ans	Frs. 21.70		
N1		Nettoyeur sans qualification plus de 1 an	Frs. 21.70		
N0		Nettoyeur sans qualification à l'engagement	Frs. 21.70		
E2	Nettoyage d'entretien	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	Frs. 19.95	Frs. 20.60	E3 + Frs. 1.-
E3		Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	Frs. 18.95	Frs. 19.60	

Supervision	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	
1 ^{ère} année	Frs. 890.--
2 ^e année	Frs. 1'260.--
3 ^e année	Frs. 1'910.--

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13^e salaire et les vacances sont dus en sus.

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

Grilles des salaires minimaux pour 01.01.2019

	Filières	Catégories	Romandie	Genève	Clé de calcul
CE	Nettoyage spécifique et de chantier	Chef d'équipe	Frs. 28.90		
N20		CFC plus de 2 ans	Frs. 27.40		
N21		CFC moins de 2 ans	Frs. 26.05		N20 – 5%
N30		AFP	Frs. 24.45		
N4		Nettoyeur sans qualification plus de 4 ans	Frs. 23.60		
N3		Nettoyeur sans qualification plus de 3 ans	Frs. 21.80		
N2		Nettoyeur sans qualification plus de 2 ans	Frs. 21.70		
N1		Nettoyeur sans qualification plus de 1 an	Frs. 21.70		
N0		Nettoyeur sans qualification à l'engagement	Frs. 21.70		
E2	Nettoyage d'entretien	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	Frs. 20.10	Frs. 20.85	E3 + Frs. 1.-
E3		Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	Frs. 19.10	Frs. 19.85	

Supervision	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	
1 ^{ère} année	Frs. 910.--
2 ^e année	Frs. 1'290.--
3 ^e année	Frs. 1'940.--

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13^e salaire et les vacances sont dus en sus.
Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

Grilles des salaires minimaux pour 01.01.2020

	Filières	Catégories	Romandie	Genève	Clé de calcul
CE	Nettoyage spécifique et de chantier	Chef d'équipe	Frs. 28.90		
N20		CFC plus de 2 ans	Frs. 27.50		
N21		CFC moins de 2 ans	Frs. 26.10		N20 – 5%
N30		AFP	Frs. 24.45		
N4		Nettoyeur sans qualification plus de 4 ans	Frs. 23.60		
N3		Nettoyeur sans qualification plus de 3 ans	Frs. 21.90		
N2		Nettoyeur sans qualification plus de 2 ans	Frs. 21.80		
N1		Nettoyeur sans qualification plus de 1 an	Frs. 21.75		
N0		Nettoyeur sans qualification à l'engagement	Frs. 21.70		
E2	Nettoyage d'entretien	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	Frs. 20.25	Frs. 20.95	E3 + Frs. 1.-
E3		Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	Frs. 19.25	Frs. 19.95	

Supervision	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	
1 ^{ère} année	Frs. 910.--
2 ^e année	Frs. 1'290.--
3 ^e année	Frs. 1'940.--

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13^e salaire et les vacances sont dus en sus.

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

Grilles des salaires minimaux pour 01.01.2021

	Filières	Catégories	Romandie	Genève	Clé de calcul
CE	Nettoyage spécifique et de chantier	Chef d'équipe	Frs. 28.90		
N20		CFC plus de 2 ans	Frs. 27.60		
N21		CFC moins de 2 ans	Frs. 26.20		N20 – 5%
N30		AFP	Frs. 24.45		
N4		Nettoyeur sans qualification plus de 4 ans	Frs. 23.60		
N3		Nettoyeur sans qualification plus de 3 ans	Frs. 22.00		
N2		Nettoyeur sans qualification plus de 2 ans	Frs. 21.90		
N1		Nettoyeur sans qualification plus de 1 an	Frs. 21.80		
N0		Nettoyeur sans qualification à l'engagement	Frs. 21.70		
E2	Nettoyage d'entretien	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	Frs. 20.50	Frs. 21.05	E3 + Frs. 1.-
E3		Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	Frs. 19.50	Frs. 20.05	

Supervision	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	
1 ^{ère} année	Frs. 940.--
2 ^e année	Frs. 1'330.--
3 ^e année	Frs. 1'970.--

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13^e salaire et les vacances sont dus en sus.

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

Fait à Lausanne, le 30 novembre 2017

Annexe 3 Jours fériés

Les parties signataires de la convention collective de travail romande du nettoyage (ci-après CCT) fixent, pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021 et en application de l'article 16 de la CCT, les 9 jours payés suivants:

Fribourg Partie catholique	Fribourg Partie protestante	Genève	Jura	Jura bernois	Neuchâtel	Valais	Vaud
1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
	2 janvier		2 janvier	2 janvier			2 janvier
					1 ^{er} mars	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 ^{er} mai	1 ^{er} mai	1 ^{er} 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 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août	1 ^{er} août
Assomption						Assomption	
		Jeudi 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

Annexe 4 Formation

¹ La catégorie E2 concerne les employés de catégorie E3 qui 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. Elle comprend une partie théorique et pratique. 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. Le niveau minimum de français exigé correspond à : A1 écrit et A2 oral.

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 six mois de présence dans l'entreprise et suit les règles du devoir de diligence. 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 employés 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.

¹⁰ Un refus au droit à la formation peut être sujet à un recours motivé auprès de la commission professionnelle paritaire cantonale.

NETTOYAGE SPÉCIFIQUE ET DE CHANTIER

		NETTOYAGE
1	Toutes opérations (mêmes simples ou élémentaires) réalisées 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 moyen d'élévation autre qu'un marchepied 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 empoussièrement contrôlé (Classes 1000, ISO 7, BPF C et supérieures)	Cat. N
16	Nettoyage spécifique de piscines, gaines de ventilation, machines de production	Cat. N
17	Dératisation, désinsectisation ou dépigeonnisation	Cat. N
18	Travaux de conciergerie avec gestion technique et administrative et communication directe avec les clients et occupants comportant les prestations telles que: - visites d'appartements - relevés de compteurs - contrôle ou surveillance d'installations technique (chauffage, éclairage) - contact et réception des prestataires et intervenants - réparations usuelles - tontes de gazon	Cat. N
19	Nettoyage des toilettes dans le domaine public	Cat. N

NETTOYAGE D'ENTRETIEN

		Entretien
1	Vidage et/ou essuyage des poubelles, cendriers, réceptacles à déchets (même dans le cas de tri sélectif).	Cat. E
2	Dépoussiérage humide, aspiration, essuyage ou détachage du mobilier, tables, plans de travail, chaises, fauteuils, armoires, étagères et tous autres meubles	Cat. E
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	Cat. E
4	Dépoussiérage, essuyage humide des appareils et équipements bureautiques (téléphones, écrans d'ordinateurs, claviers, copieurs, fax, etc.) sans opération de démontage	Cat. E
5	Travaux d'entretien ménager tels que lavage de vaisselle et de rangement	Cat. E
6	Balayage humide, détachage, aspiration ou lavage des sols de toutes natures	Cat. E
7	Enlèvement de traces, dépoussiérage humide ou détachage des parois vitrées, portes, portes vitrées	Cat. E
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	Cat. E
9	Contrôle, approvisionnement des automates et appareils distributeurs	Cat. E
10	Lavage de vitres ou tableaux à la raclette, de plain-pied ou à l'aide d'un marchepied	Cat. E
11	Lustrage ou spray à la monobrosse	Cat. E
12	Balayage avec une balayeuse à conducteur accompagnant	Cat. E
13	Lavage ou dégraissage avec canon à mousse	Cat. E
14	Entretien courant en salle blanche et locaux de soins	Cat. E
15	Nettoyage des cuisines industrielles	Cat. E

Notes

[illegible]

