

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DU NETTOYAGE

pour la Suisse romande

entre

Fédération
Romande
des **E**ntrepreneurs
en **N**ettoyage



et



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**



2009 - 2012

TABLE DES MATIERES

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

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)

et

UNIA, le Syndicat

SYNA, syndicat interprofessionnel

2009 – 2012

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

1. Buts

La présente convention collective de travail (ci-après : CCT) a pour buts de développer la collaboration entre les parties signataires ainsi que de régler les rapports économiques et sociaux entre les parties contractantes.

2. Champ d'application

1. La CCT s'applique aux entreprises qui exercent leur activité dans les cantons de Vaud, de Fribourg, de Neuchâtel, du Valais, du Jura et de Berne (pour ce qui concerne les districts de Courtelary, La Neuveville et Moutier), 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 notamment partie de ces prestations, et sans que cette liste soit exhaustive :

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

2. *La CCT s'applique à tous les travailleurs de la branche, y compris les apprentis, occupés dans les entreprises mentionnées à l'alinéa 1, indépendamment de leur mode de rémunération, dans le domaine de la propreté et de l'hygiène ainsi que les services annexes liés à l'utilisation et à l'entretien de tous types de locaux, à l'exception du personnel administratif et du personnel d'encadrement technique.*

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'art. 356b CO.

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.*

3. Contrat individuel de travail

1. Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail, qui comporte notamment : 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.
4. Un contrat de travail de durée limitée est établi pour le remplacement d'un collaborateur titulaire, des catégories I à VI, absent. Le salaire horaire est fixé selon la catégorie du titulaire remplacé.
5. La durée du contrat au sens de l'alinéa 4 ci-dessus ne peut excéder trois mois. En cas de remplacement d'une personne en congé maternité, ce délai peut être porté à 14 semaines.

4. Catégories professionnelles

Personnel d'exploitation

- I Chef d'équipe
- II Agent d'exploitation en possession d'un CFC d'agent d'exploitation
- III Personnel qualifié en possession d'un CFC de la branche ou d'un brevet de la branche ou ayant suivi avec succès des cours jugés équivalents.
- IV Personnel sans qualification, mais ayant 4 années d'activité dans la profession.
- V Personnel sans qualification à l'engagement.

Personnel effectuant des travaux d'entretien légers

- VI Personnel engagé sur la base d'un contrat dont le temps de travail contractuel n'excède pas 20 heures hebdomadaires. Cette durée du travail n'excèdera pas 18 heures hebdomadaires dès le 1^{er} janvier 2012.

Condition de passage de la catégorie VI à la catégorie IV

Le travailleur occupé à des travaux d'entretien légers de la catégorie VI et qui peut prétendre, en raison de son expérience de 4 années dans la profession et d'un changement de sa durée hebdomadaire de travail à un passage dans la catégorie IV, doit effectuer une période transitoire de travail de 20 mois dans la catégorie V.

5. Salaires

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

La grille de salaire sera réexaminée par les parties contractantes, à condition que le taux d'inflation dépasse annuellement 2.5%.

L'indice des prix à la consommation déterminant (publication OFS) est celui en vigueur au 31 août de l'année civile correspondante.

2. Le travailleur reçoit chaque mois une fiche de salaire.

6. Treizième salaire

1. Un 13ème salaire est versé prorata-temporis à chaque travailleur des catégories I, II, III, IV, V et VI 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 annuel hors heures supplémentaires, il 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.

7. Durée du travail

1. La durée hebdomadaire maximum est de 43 heures.

2. La durée hebdomadaire du travail de chaque travailleur est fixée dans son contrat individuel.

3. Lorsque l'employeur propose une réduction de la durée hebdomadaire contractuelle du travail, celle-ci entre en vigueur à l'expiration d'un délai correspondant au délai de congé selon l'article 22 ci-dessous, calculé à partir de la notification de la proposition. Le texte du contrat de travail doit être adapté dans les meilleurs délais. 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. 22 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.

8. Horaire de travail

1. Les horaires de travail sont définis dans le contrat individuel. Si les dits 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. La durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours. Elle peut être répartie sur cinq jours et demi et, dans ce cas, les employés occupés hebdomadairement au-dessus du seuil de la catégorie VI doivent bénéficier de deux jours de congé pleins et suivis au moins une fois par mois pendant le week-end.
3. *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 femmes et des jeunes travailleurs.*

9. Heures supplémentaires

1. Pour les travailleurs des catégories I à V, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 43^{ème} heure hebdomadaire.
2. Pour les travailleurs de la catégorie VI, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 20^{ème} heure hebdomadaire, respectivement de la 18^{ème} heure dès le 1^{er} janvier 2012.
3. Les heures supplémentaires sont décomptées mensuellement et figurent sur la fiche de salaire. Un décompte 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, 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.*

10. Travail de nuit et du dimanche

1. *La notion de travail de nuit est celle de la loi fédérale sur le travail.*
2. Les heures accomplies de nuit ou le dimanche sont payées avec un supplément, respectivement de 15 % pour le travail de nuit et 50 % pour les heures effectuées le dimanche, au sens de la loi sur le travail.
3. Par ailleurs, une compensation supplémentaire en temps de 10% pour le travail de nuit périodique ou régulier s'applique.
4. 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.
5. Demeurent réservées les autorisations et les dispositions compensatoires en temps prévues par la loi.

11. 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 CHF 3.- 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.

12. Jours fériés

1. Les travailleurs des catégories I à VI 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. 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.
3. En cas d'absence injustifiée le jour ouvrable précédent 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.
4. La liste des jours fériés est fixée sur le plan cantonal dans l'annexe 3 faisant partie intégrante de la présente convention.
5. Sous réserve des dispositions de la loi 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.
6. Le travail effectué un jour férié ne donne pas droit à un supplément, mais à un congé payé de même durée accordé dans le délai de quatre semaines. Passé ce délai les dispositions de l'article 10 de la CCT, relatives au travail de nuit ou du dimanche s'appliquent. Les heures supplémentaires accomplies à l'occasion d'un jour férié ne donnent pas lieu à supplément de salaire, dès lors qu'elles sont compensées par un congé payé de même durée.

13. Indemnités en cas d'absences justifiées

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
Naissance ou adoption, sous condition d'une année de service, un jour supplémentaire, soit au total :	2 jours
Inspection militaire:	1 jour
Déménagement, maximum une fois par an	1 jour

Maladie d'un enfant et sur présentation d'un certificat médical : 3 jours
Ces jours d'absences ne peuvent être différés de l'événement qui les motive.

Par analogie, les indemnités accordées en vertu du droit de la famille sont applicables au partenariat enregistré et aux concubins.

14. Indemnité pour le service militaire, le service civil et la protection civile en Suisse

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:

	Célibataire sans charges	Mariés ou célibataires 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%

15. Prévention des accidents

1. Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Les mesures de prévention ordonnées par les autorités compétentes sont appliquées. Les travailleurs 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.
2. Tout travail doit se faire dans le respect des normes de sécurité cantonales et fédérales.

16. 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.*

17. Couverture en cas de maladie, de grossesse et d'accouchement

A) Indemnité en cas de maladie :

1. *L'employeur garantit aux travailleurs des catégories I à VI, 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.*
2. *L'indemnité d'assurance s'élève à 80% du salaire effectif brut.*
3. *Elle est versée dès le 3ème jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours. L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au 31ème jour au maximum.*
4. *Lorsque le cas n'est pas assuré (réserves, rechutes de maladies anciennes, etc.), l'employeur doit les prestations selon l'échelle de Berne.*

B) Congé maternité :

1. *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 de l'employeur; certificat d'arrêt de travail, paiement :

1. *En cas de maladie, le travailleur est tenu d'informer *sans délai* son employeur. Il doit lui remettre un certificat d'incapacité de travail, au plus tard le 3ème jour de l'absence. L'employeur peut exiger un tel certificat dès le 1er jour d'absence.*
2. *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 avance les indemnités de perte de gain de l'assurance. Un décompte est établi lors du règlement final du cas. Le travailleur remet un certificat médical tous les trente jours au moins.*

D) Dispositions générales :

1. Le paiement des primes est au moins paritaire (50% employeur - 50% employé). *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.

18. Indemnités diverses

A) Transport

Pour les travailleurs qui ne sont pas transportés par l'entreprise et qui ne travaillent pas au même lieu durant toute la journée, l'entreprise verse une indemnité couvrant le coût du déplacement au moyen des transports publics. Par ailleurs, le temps de déplacement entre deux clients, à l'exception de la pause de midi et des pauses usuelles accordées par l'entreprise, compte comme temps de travail. Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel ne fait pas partie du temps de travail.

Pour le personnel devant travailler, à titre exceptionnel, en dehors de son lieu habituel de travail et qui n'est pas transporté par l'entreprise, celle-ci verse une indemnité correspondant aux frais effectifs mais au minimum au prix du billet CFF, 2^{ème} classe, à partir de la gare la plus proche du lieu de son emploi habituel.

B) Repas de midi

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 :

- Fr. 16.00 en 2009
- Fr. 16.50 en 2010
- Fr. 17.00 en 2012

19. Congé- Formation

Chaque travailleur peut bénéficier d'un jour de congé-formation payé par année civile *qu'il peut suivre notamment à la Maison romande de la propreté (MRP).*

Le personnel de la catégorie VI bénéficie d'une indemnité forfaitaire de CHF 100.- pour une journée de formation.

Les frais de cours, de déplacement (billet CFF 2^{ème} 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.

20. Vacances

1. *Le droit aux vacances est de quatre semaines par année. Il est de quatre semaines et un jour dès la sixième année de service. Il est de 4 semaines et 2 jours pour les travailleurs de plus de 50 ans révolus et qui comptent 5 ans d'emploi dans l'entreprise.*
2. *Pour les jeunes de moins de 20 ans, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.*
3. *La date des vacances doit être fixée par l'employeur, au plus tard le 31 mars, 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.*
4. *La rémunération des vacances se fait au terme de la période de paie durant laquelle elles ont été prises.*
5. *Le montant du salaire afférent aux vacances, est de 8,33 % du salaire AVS. Il est de 8,79 % dès la sixième année d'ancienneté, respectivement de 9,25% pour les employés ayant droit à 4 semaines et 2 jours. Pour les travailleurs ayant droit à cinq semaines de vacances il est de 10,64 %.*

21. 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 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.*

22. Temps d'essai et délai de congé

1. *Le temps d'essai est de trois mois.*
2. *Le délai de congé est, pendant le temps d'essai, de 7 jours calendrier pour la fin d'une journée ; après le temps d'essai et pendant la première année de service, d'un mois pour la fin d'un mois ; dès la deuxième année de service, de deux mois pour la fin d'un mois ; dès la neuvième année de service, de trois mois pour la fin d'un mois.*
3. *Pour les travailleurs de la catégorie VI, le délai de congé est, pendant le temps d'essai, de deux jours net ; après le temps d'essai et pendant la première année de service, de cinq jours net; dès la deuxième année de service, d'un mois pour la fin d'un mois ; dès la cinquième année de service, de deux mois pour la fin d'un mois.*

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.*
5. Pour les remplaçants, le délai de congé est dans tous les cas de deux jours ouvrables pour la fin d'un jour.

23. Protection contre le congé en temps inopportun

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.

Après deux 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).

24. Interdiction du travail au noir

1. Au delà de la durée du travail fixée à l'art. 7.1 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'art. 24 al.1. est puni d'une amende *au sens de l'art. 26*. L'amende est retenue sur le salaire.
4. Une amende *au sens de l'art. 26 de la présente convention* est infligée à l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail au noir rémunéré ou non.

25. 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 alinéa 2 CO*.

26. 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 huit membres pour chacune des parties signataires, syndicale et patronale, et nommés par ces dernières.*
4. Les parties doivent en outre instituer une commission paritaire dans chacun des 6 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, qui sont effectués par les secrétaires d'associations et, dans des cas particuliers, la commission paritaire cantonale peut mandater un fiduciaire.
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 dans les délais impartis.
6. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de Fr. 5000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à Fr. 20000.- 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 peuvent être perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

27. 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 l'association patronale 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.

28. Contribution professionnelle

1. Pour couvrir les frais résultant de l'établissement, 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 romand d'application et un fonds romand de la formation professionnelle.
2. Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir le contrôle des entreprises, les mesures relatives au harcèlement sexuel (annexe 1), de soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Tous les travailleurs payent une contribution équivalente à 0,45% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur et versée sur le compte du fonds paritaire. Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,05% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds d'application. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.
3. Le fonds de la formation professionnelle a pour but d'assurer le recrutement et la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. Tous les travailleurs payent une contribution équivalente à 0,25% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur et versée sur le compte du fonds paritaire.. Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,25% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds de la formation professionnelle. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.
4. *Les parties établissent un règlement d'utilisation de la contribution professionnelle.*

29. Durée de la CCT

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2009 pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

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.

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

30. Autres dispositions

Le Code des obligations et la loi sur le travail sont applicables à titre supplétif.

31. Acquis sociaux

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 : Grille des salaires minimums*
- *Annexe 3 : Jours fériés par canton*

Fait à Lausanne, le 10 juillet 2008

FREN - Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage

*René Gothuey
Le Président
(signé)*

*Jérôme Garcin
Membre du Comité
(signé)*

AVEN – Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage

*Pascal Gini
Président
(signé)*

*Roger Bonvin
Membre du comité
(signé)*

UNIA – Le Syndicat

*Jacques Robert
Secrétaire central

(signé)*

*Andreas Rieger
Co-président

(signé)*

*Aldo Ferrari
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)*

*Armand Jaquier
Secrétaire régional
Région Fribourg
(signé)*

*Jeanny Morard
Secrétaire régional
Région Valais
(signé)*

*Fabienne Blanc-Kühn
Secrétaire régionale
Région Transjurane
(signé)*

*Eric Thévenaz
Secrétaire régional
Région Neuchâtel
(signé)*

Syna - Syndicat interprofessionnel

*Magdalena Bertone
Vice-Présidente centrale

(signé)*

*Chantal Hayoz
Secrétaire centrale

(signé)*

*Georges Bragoni
Secrétaire régional
Région Fribourg- Neuchâtel
(signé)*

*Thierry Lambelet
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)*

*Pierre-Alain Grosjean
Secrétaire régional
Région Jura
(signé)*

*Bernard Tissières
Secrétaire syndical
SCIV Valais
(signé)*

Annexe 1 Convention collective de travail romande du nettoyage

Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

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.

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 peut également solliciter une conciliation *aux conditions de l'art. 2 al. 2*
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'art. 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.

3. Recours

1. *Les procédures découlant de l'art. 2 alinéa 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 Convention collective de travail romande du nettoyage

Grilles des salaires minimums

2009 à 2012				
Catégories	Salaire brut 2009	Salaire brut 2010	Salaire brut 2011	Salaire brut 2012
I	SFr. 25.85	SFr. 26.25	SFr. 26.65	SFr. 27.05
II	SFr. 24.75	SFr. 25.10	SFr. 25.50	SFr. 25.90
III	SFr. 24.20	SFr. 24.55	SFr. 24.95	SFr. 25.30
IV	SFr. 21.05	SFr. 21.35	SFr. 21.70	SFr. 22.00
V	SFr. 19.10	SFr. 19.35	SFr. 19.60	SFr. 19.85
VI	SFr. 16.35	SFr. 16.55	SFr. 16.80	SFr. 17.00
Apprentis				
Fribourg				
1 ^{ère} année	SFr. 750	SFr. 760	SFr. 770	SFr. 780
2 ^{ème} année	SFr. 945	SFr. 965	SFr. 985	SFr. 1005
3 ^{ème} année	SFr. 1195	SFr. 1225	SFr. 1255	SFr. 1285
Jura - Neuchâtel				
1 ^{ère} année	SFr. 600	SFr. 610	SFr. 620	SFr. 630
2 ^{ème} année	SFr. 775	SFr. 795	SFr. 815	SFr. 835
3 ^{ème} année	SFr. 1100	SFr. 1130	SFr. 1160	SFr. 1190
Valais				
1 ^{ère} année	SFr. 680	SFr. 690	SFr. 700	SFr. 710
2 ^{ème} année	SFr. 830	SFr. 850	SFr. 870	SFr. 890
3 ^{ème} année	SFr. 1100	SFr. 1130	SFr. 1160	SFr. 1190
Vaud				
1 ^{ère} année	SFr. 750	SFr. 760	SFr. 770	SFr. 780
2 ^{ème} année	SFr. 1050	SFr. 1070	SFr. 1090	SFr. 1110
3 ^{ème} année	SFr. 1400	SFr. 1430	SFr. 1460	SFr. 1490

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

Pour les apprentis le salaire mensuel est versé 13 fois.

Fait à Lausanne, le 10 juillet 2008

FREN - Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage

René Gothuey
Le Président
(signé)

Jérôme Garcin
Membre du Comité
(signé)

AVEN – Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage

Pascal Gini
Président

(signé)

Roger Bonvin
Membre du comité

(signé)

UNIA – Le Syndicat

Jacques Robert
Secrétaire central

(signé)

Andreas Rieger
Co-président

(signé)

Aldo Ferrari
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)

Armand Jaquier
Secrétaire régional
Région Fribourg
(signé)

Jeanny Morard
Secrétaire régional
Région Valais
(signé)

Fabienne Blanc-Kühn
Secrétaire régionale
Région Transjurane
(signé)

Eric Thévenaz
Secrétaire régional
Région Neuchâtel
(signé)

Syna - Syndicat interprofessionnel

Magdalena Bertone
Vice-Présidente centrale

(signé)

Chantal Hayoz
Secrétaire centrale

(signé)

Georges Bragoni
Secrétaire régional
Région Fribourg- Neuchâtel
(signé)

Thierry Lambelet
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)

Pierre-Alain Grosjean
Secrétaire régional
Région Jura
(signé)

Bernard Tissières
Secrétaire syndical
SCIV Valais
(signé)

Annexe 3 Convention collective de travail romande du nettoyage

Jours fériés

Les parties signataires de la convention collective de travail romande du nettoyage (ci-après CCT) fixent, pour la période du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012 en application de l'art. 12 de la CCT, les 9 jours payés suivants :

	Fribourg Partie catholique	Fribourg Partie protestante	Jura	Jura bernois	Neuchâtel	Valais	Vaud
	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier	1er janvier
		2 janvier	2 janvier	2 janvier			2 janvier
					1er mars		
						19 mars	
	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint	Vendredi Saint		Vendredi Saint
		Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques	Lundi Pâques		Lundi Pâques
			1er mai	1er mai			
	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension	Ascension
	Fête Dieu					Fête Dieu	
		Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte	Lundi Pentecôte		Lundi Pentecôte
	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août	1er août
	Assomption					Assomption	
					Lundi du Jeûne		Lundi du Jeûne
	Toussaint					Toussaint	
	Immaculée Conception					Immaculée Conception	
	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël	Noël
		26.12					
	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9	Total jours 9

