Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, étendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998 - Actualisée par accord du 21 juin 2022, étendue par arrêté du 10 novembre 2023 JORF 28 novembre 2023

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2002

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, étendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998 - Actualisée par accord du 21 juin 2022, étendue par arrêté du 10 novembre 2023 JORF 28 novembre 2023

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 11 février 2026 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635491

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635491

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 03:27

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 8.1
Article 8.1.1
Article 8.1.2
Article 8.2
Article 8.2.1
Article 8.2.2
Article 8.2.3
Article 8.2.4
Article 8.3
Article 6.1
Article 6.1.1
Article 6.1.2
Article 6.1.3
Article 6.1.4
Article 6.1.5
Article 6.2
Article 6.3
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.7
Article 1.8
Article 1.8.1
Article 1.8.2
Article 1.8.3
Article 1.8.4
Article 1.8.5
Article 1.8.6
Article 1.8.7
Article 1.9
Article 1.9.1
Article 1.9.2
Article 1.9.3
Article 1.9.4
Article 4.1

Article 4.1.1
Article 4.1.2
Article 4.1.3
Article 4.1.4
Article 4.2
Article 4.2.1
Article 4.2.2
Article 4.3
Article 4.3.1
Article 4.3.2
Article 4.3.3
Article 4.3.4
Article 4.3.5
Article 4.3.6
Article 4.3.7
Article 4.3.8
Article 4.3.9
Article 4.3.10
Article 4.3.11
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article 4.8
Article 4.9
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.5
Article 5.1.1
Article 5.1.2
Article 5.1.3
Article 5.2.1
Article 5.2.2
Article 5.2.3
Article 5.2.4
Article 5.2.5
Article 5.2.6
Article 5.2.7
Article 5.2.8
Article 5.3
Article 5.3.1
Article 5.3.2
Article 5.3.3
Article 5.3.4
Article 5.3.5
Article 5.3.6

Article 5.4
Article 5.4.1
Article 5.4.2
Article 5.4.3
Article 5.5
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 9.1
Article 9.1.1
Article 9.1.2
Article 9.1.3
Article 9.1.4
Article 9.1.5
Article 9.1.6
Article 9.1.7
Article 9.1.8
Article 9.1.9
Article 9.2
Article 9.3
Article 9.4
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.2.1
Article 3.2.2
Article 3.2.3
Article 3.2.4
Article 3.2.5
Article 3.2.6
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Article
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Annexe II « Employés, techniciens et agents de maîtrise » (Avenant du 21 octobre 2024)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7

Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Avenant : Annexe III « Ingénieurs et cadres » (Avenant du 21 octobre 2024)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 5 bis
Article
Avenant : Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit
Article
Article 1
Article 2
Article
Article 3
Article
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles (GEIST) à la convention collective interré
Article
Avenant : Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

Article
Avenant : Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Avenant : Accord du 26 février 2014 relatif aux actions de formation prioritaires
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002)
Article
Article 1er
Article 3
Article 4
Article 5
Article 5.2
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 2
Article 5.1
Avenant : Accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord – Pas-de-Calais à la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6

Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Accord du 14 décembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la co
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.6
Article 1.7
Article 1.8
Article 1.9
Article 2
Article 3

Article 3.1
Article 1.5
Article
Avenant : Accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'œuvre (A
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 17 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Avenant : Avenant correctif du 5 décembre 2022 à l'accord du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A
Article 1er
Article 2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 3
Article
Avenant : Accord du 8 juillet 2024 relatif à la formation professionnelle
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 8 juillet 2024 à l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconver
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 13 janvier 2025 à l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconv
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 4 juillet 2025 à l'annexe III relatif à l'indemnité de départ à la retraite pour les ingénieurs et cadres
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Accord du 20 octobre 2025 relatif à la prévention des risques professionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 20 octobre 2025 relatif aux classifications professionnelles

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er août 2002
Article
Avenant salaires : Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006
Article
Avenant salaires : Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008
Article 1
Article 2
Avenant salaires : Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 14 avril 2020 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2020
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant du 31 mars 2021 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2021
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant du 9 mars 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2022

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant du 10 octobre 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er novembre 2022

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant du 5 mars 2025 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2025

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997, étendue par arrêté du 10 août 1998 JORF 20 août 1998 - Actualisée par accord du 21 juin 2022, étendue par arrêté du 10 novembre 2023 JORF 28 novembre 2023

ART. 1er

Les partenaires sociaux ont arrêté les nouvelles dispositions de la convention collective qui remplacent l'ancienne rédaction. Le nouveau texte de la convention collective est le suivant :

ART. 2

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salaries, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 3

Le GEIST notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

ART. 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

ART. 5

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er janvier 2023.

ART. 6

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART. 8.1

Les salaires minima des salariés issus de l'accord du 9 septembre 2010 sur la classification des emplois et de son avenant sont précisés dans les barèmes conventionnels pour chaque coefficient.

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires de la présente convention se rencontreront au moins une fois par an pour négocier les salaires minima conventionnels de la profession.

Dans le cas où certains postes seraient créés ultérieurement, l'employeur devra se référer à l'accord sur les classifications à l'aide des critères classants et des emplois repères.

Les partenaires sociaux de la branche examineront la pertinence des emplois-repères et des critères classants tous les cinq ans afin de la tenir à jour dans le cadre de l'évolution des emplois et des compétences.

ART. 8.1.1 Lorsque les travaux qu'ils exécutent sont équivalents en production à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

La rémunération des jeunes ouvriers travaillant au rendement, à la chaîne, aux pièces, à la prime, etc., sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celles des salariés adultes.

Il est rappelé que le code du travail interdit d'employer les jeunes de moins de 18 ans plus de 8 heures (7 heures pour les moins de 16 ans) par jour, plus de 35 heures par semaine et plus de 4 h 30 de travail ininterrompu, sauf dérogation.

ART. 8.1.2 Elle s'applique à l'ensemble des salariés qui auront respecté l'horaire fixé par le chef d'entreprise conformément aux articles 6.1.1 et 6.1.2 de la présente convention.

En cas de réduction d'horaire exceptionnelle et non permanente sur le poste habituel, le personnel intéressé sera tenu d'accepter les travaux de nature différente ou à effectuer dans un service différent de son service habituel.

En contrepartie l'employeur paiera au même taux, même s'ils sont de qualification inférieure.

Lorsque le poste de remplacement est d'une qualification supérieure au poste habituel, le salarié reçoit le salaire du poste effectivement occupé ou un complément portant son salaire habituel au niveau du salaire de remplacement, et ce pendant le temps de remplacement.

ART. 8.2

ART. 8.2.1 La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à une réduction de salaires, sauf dans le cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

S'agissant des salariés ayant un forfait mensuel ou annuel, ces derniers incluront les majorations pour heures supplémentaires (cf. article 6.1.2).

Le nombre d'heures, base du forfait, doit être mentionné sur le bulletin de paie. La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

S'agissant du forfait jours pour les cadres, les règles sont précisées dans l'accord du 8 mars 2019.

ART. 8.2.2 Les heures d'absence entraîneront une retenue sur salaire dans le respect des règles légales et conventionnelles.

ART. 8.2.3 Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales et comportera les mentions obligatoires.

ART. 8.2.4 Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire minimum conventionnel, on comparera ce dernier à sa rémunération effective.

Les éléments tels que les frais professionnels ou les majorations pour heures supplémentaires, ou ceux exclus par les dispositions légales ou la jurisprudence devront être déduits de ce montant.

Seront inclus dans la rémunération effective pour cette comparaison tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement ou perçus, autres que ceux visés à l'alinéa précédent et qui auraient été contractualisés.

ART. 8.3 En sus du régime de retraite de sécurité sociale dite de base, tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

ART. 6.1 La durée du travail est fixée en tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions contractuelles du salarié.

Pour un temps complet, la durée légale de travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Les horaires et leurs répartitions dans la semaine sont fixés par la direction en fonction des nécessités de la production, après consultation du comité social et économique, ou à défaut du personnel.

Cette répartition se fera avec le souci de sauvegarder un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, comprenant le dimanche. Les heures fixées par la direction sont celles qui s'entendent de la prise à la fin de poste.

À chaque fois qu'un nouvel horaire de travail devra être modifié, la direction consultera le comité social et économique, ou à défaut le personnel.

Les salariés concernés devront être informés avec un délai de prévenance conforme aux dispositions légales et un double du nouvel horaire est préalablement adressé à l'inspecteur du travail *(2)*.

(1) Un accord sur le forfait jour pour les cadres a été conclu le 8 mars 2019.
Il figure en annexe de la convention collective avec son avenant du 17 décembre 2020.

(2) À noter qu'un accord sur la « Durée du travail dans les professions de l'entretien et de la location textile » en date du 28 janvier 2000 complète les dispositions du présent article.

ART. 6.1.1 L'employeur affichera les horaires de travail des différents postes sur des panneaux proches des lieux d'entrée et de sortie du personnel et sur les lieux de travail en respectant un délai de prévenance raisonnable ou, en cas d'aménagement du temps de travail, un délai de prévenance de 7 jours ou le délai prévu par l'accord collectif d'aménagement du temps de travail.

ART. 6.1.2 Des heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail pourront être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures et dans les limites fixées par la législation.

Hors dispositif d'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Dans les conditions instaurées par l'article L. 3121-33 du code du travail, la bonification des quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu, soit à l'attribution d'un repos équivalent, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations différentes.

À l'exception des salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année et sauf accord d'entreprise prévoyant un contingent différent, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures par salarié.

(1) À noter qu'un accord sur les « Heures supplémentaires bonifiées » en date du 14 mars 2002 complète les dispositions du présent article.

(2) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 3121-38, L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail relatifs à la contrepartie obligatoire en repos.
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART. 6.1.3 Sauf cas de recours à l'activité partielle à laquelle l'employeur peut recourir en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel conformément aux dispositions légales, la disposition suivante a vocation à s'appliquer :

En cas d'arrêt de travail due à une cause technique indépendante de la volonté des salariés (manque de courant, accidents de la machine, etc.), les horaires non travaillés sont payés aux salariés à leur taux horaire.

ART. 6.1.4

Les parties signataires acceptent que soit portée à 33 % de leur temps de travail contractuel la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de recourir aux heures complémentaires, sous la double réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ouvertes par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en passant au temps plein.

Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours ouvrables, ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles. (1)

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Lorsque la journée de travail est supérieure à 2 heures, une seule interruption est possible.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

(1) Les stipulations du 2e alinéa de l'article 6.1.4 selon lesquelles le délai de prévenance en cas de modification horaire peut être ramené à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles, sont applicables sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise définissant les garanties prévues au 3e alinéa de l'article L. 3123-24 du code du travail.
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART. 6.1.5

En cas de mise en place d'une modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 42 heures, sauf dispositions dérogatoires par accord d'entreprise ou d'établissement.

ART. 6.2

Dès que le temps de travail atteint six heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

ART. 6.3

L'employeur ayant à procéder à des nominations dans des postes vacants portera son choix de préférence, compte tenu de l'ancienneté et des compétences, sur les personnes de l'entreprise qui en exprimeraient le désir.

ART. 1.1 La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national (DROM-COM compris) ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96.01A, 96.01B, 77.29Z.

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.

• 96.01A. Blanchisserie. Teinturerie de gros :
– le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc. de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;
– le ramassage et la livraison du linge ;
– le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;
– la fourniture, par les blanchisseries de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.

• 96.01B. Blanchisserie. Teinturerie de détail :

Cette activité comprend :
– le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc. de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de particuliers ;
– les activités des blanchisseries de détail, y compris dépôts ;
– les services des laveries automatiques en libre-service ;
– la fourniture, par les blanchisseries de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.

• 77.29Z. Location de linge :
Cette activité comprend la location de tous types d'articles personnels ou domestiques à des ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement.

(1) L'article 1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 1.2 La présente convention ainsi révisée et conclue depuis le 1er juillet 1970 est à durée indéterminée. Elle peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision.

La convention peut être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 3 mois. *Après 5 années d'application, elle peut être reconduite tous les ans par tacite reconduction.* (1)

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur l'ensemble de la convention, afin que les pourparlers commencent sans retard avant l'expiration de la convention en cours. La demande sera faite à l'autre partie par lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties, ou au plus tard dans un délai de 24 mois à défaut de conclusion. Ce délai pourra, le cas échéant, être prorogé d'un commun accord. (2)

(1) Au 2e alinéa de l'article 1.2, les termes « Après 5 années d'application, elle peut être reconduite tous les ans par tacite reconduction. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2222-4, L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 1.3 La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou collectivement.

Les clauses de la présente convention portant sur les thèmes légalement réservés à la branche s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats ne sont pas au moins équivalentes pour les travailleurs.

En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises sur le plan des établissements, localités ou régions.

ART. 1.4 Conformément à l'article L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêtés pour tous les employeurs compris dans le champ d'application géographique et professionnel de ladite convention.

ART. 1.5 La présente convention applicable depuis le 1er juillet 1970 est à jour au 1er juin 2022.

ART. 1.6 Le dépôt de la présente convention, en un exemplaire original sur support papier, à la direction générale du travail sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

(1) L'article 1.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 1.7 Les salariés mandatés par les sections ou organisations syndicales peuvent participer pendant le temps de travail aux réunions paritaires et aux commissions de conciliation. Les sections ou organisations syndicales veillent autant que possible à ne pas désigner dans chaque entreprise plus d'un salarié par type d'emploi afin de ne pas contrarier le déroulement normal du travail.

Lorsque le nombre des salariés mandatés ne sera pas plus élevé que celui des membres du comité social et économique, le temps consacré à ces réunions sera payé dans les limites de l'horaire de leur poste et ne sera pas déduit des crédits d'heures attribués aux différentes fonctions éventuellement occupées par eux, qu'ils soient élus ou désignés. (1)

Lorsque dans une entreprise le nombre de salariés mandatés sera plus élevé que celui des membres du comité social et économique, le temps consacré aux réunions ne sera payé qu'après accord de l'organisation patronale. (1)

L'indemnisation des frais engagés par les salariés fera l'objet d'un accord entre les organisations patronales et syndicales. (1)

Ces organisations s'emploient à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue. (1)

(1) Alinéas exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, lesquelles garantissent aux salariés représentant les organisations syndicales dans les instances paritaires de branche, le droit d'être indemnisé qui ne peut être subordonné à un aléa qui naîtrait de la seule volonté de l'organisation patronale, d'autoriser l'indemnisation du salarié appelé à participer auxdites réunions.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 1.8

ART. 1.8.1 Il est institué une commission de conciliation qui doit avant toute autre instance connaître des différends ayant trait à l'interprétation et à l'application des textes de la présente convention.

Missions de la commission :
– régler les difficultés donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application, dans les entreprises de la branche, des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;
– examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
– rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

ART. 1.8.2 Chaque organisation syndicale représentative a droit à deux représentants au sein de la commission et les organisations patronales auront autant de représentants que l'ensemble des organisations syndicales représentées.

Lorsque le litige est limité à une entreprise, l'employeur et les représentants du personnel de cette entreprise ne peuvent faire partie de la commission de conciliation, mais peuvent être entendus par elle.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

ART. 1.8.3

La partie la plus diligente adressera à l'autre, par lettre recommandée, une demande de convocation faisant ressortir le ou les points de litige et la commission se réunira dans les 15 jours décomptés à partir de la date d'affranchissement.

La commission paritaire de conciliation est obligatoirement saisie :
– soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
– soit à l'initiative de tout employeur lié à la convention collective ;
– soit à l'initiative, dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives de salariés, de parties concernées par le litige ou de leurs représentants du personnel, ayant pris, pour ce faire, attache auprès d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai d'un (1) mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre de la commission reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié d'une entreprise de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une disposition de la convention collective.

Dans ce cas, la saisine de la commission ne pourra se faire que par une lettre cosignée par l'employeur, ou son représentant, et le salarié ou son représentant mandaté expressément par le salarié.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors leur présence.

Si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission rendra sa décision prise à la majorité en termes de représentativité, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations dans chacun des deux collèges (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes.

Litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres, après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après décision prise à la majorité en termes de représentativité, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations dans chacun des deux collèges (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, les parties seront libres de recourir à tout autre moyen (médiation, tribunaux compétents...).

Les dispositions relatives à la saisine d'une commission d'interprétation ou de conciliation ne peuvent s'opposer ou faire échec à l'action des parties pour chercher à obtenir par ailleurs le règlement du ou des différends ou contentieux qui les opposent, notamment auprès des tribunaux compétents.

ART. 1.8.4 La commission doit, pour chaque litige, statuer au préalable sur sa compétence. En ce qui concerne les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1 ci-dessus, elle se renseignera afin de savoir s'ils ont été examinés préalablement entre l'employeur et les membres du comité social et économique, s'il existe, ou l'intéressé et si cet examen a fait l'objet d'un procès-verbal qui lui serait alors transmis.

La commission pourra entendre toute personne de son choix dont l'audition lui semblera de nature à l'aider dans sa tâche.

ART. 1.8.5 Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération entre eux pour rendre leur avis et faire des propositions d'un règlement du litige. Les parties au litige n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Les échanges reprennent en présence des parties pour tenter de régler en tout ou partie les éléments du litige, leur faire part des propositions de la commission et pistes de règlements du ou des sujets de contentieux qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présents en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission :
– aux parties au litige ou au conflit ;
– à l'ensemble des membres de la commission ;
– aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Il est tenu au siège de la commission un registre de ces procès-verbaux et avis.

ART. 1.8.6 Pour les litiges prévus à l'alinéa 1.8.1, et sous réserve du respect du libre exercice du droit de grève, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 8 jours francs, permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission de conciliation. Le délai d'attente ne concerne pas les mesures de cessation de travail intervenues avant que la commission ait été saisie.

ART. 1.8.7 L'institution de la commission de conciliation n'exclut pas le recours aux conseils de prud'hommes qui règlent les litiges d'ordre individuel pouvant survenir à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre les employeurs et les salariés ou apprentis qu'ils emploient.

ART. 1.9

ART. 1.9.1 Elle comprend deux représentants pour chacune des organisations représentatives des salariés et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

ART. 1.9.2 La commission est compétente pour tout ce qui est prévu par les accords nationaux interprofessionnels la concernant.

ART. 1.9.3 La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

ART. 1.9.4 L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

ART. 4.1

ART. 4.1.1 Un comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

ART. 4.1.2 La délégation du personnel au CSE a pour mission :
– de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, au code du travail et autres lois et règlements notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
– elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
– elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
– de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales réglementaires et conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail peut se faire accompagner dans ses visites par un ou des membres de la délégation du personnel au CSE.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou ses représentants.

ART. 4.1.3 Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la délégation du personnel au CSE exerce les attributions prévues à l'article 4.1.2 de la présente convention.

En sus de ces attributions, la délégation du personnel au CSE sera obligatoirement informée et consultée sur les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production et notamment sur :
– les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel ;
– tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

La délégation du personnel au CSE sera également informée et consultée sur les mesures touchant à la santé, la sécurité et les conditions de travail. À ce titre, elle :
– procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
– contribue à faciliter l'accès des femmes à l'emploi et à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
– contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
– peut proposer des actions de prévention contre tout type de harcèlement et agissement sexiste.

Le CSE émet des vœux et avis.

Le CSE sera consulté selon une périodicité définie en entreprise et comprise entre 1 et 3 ans, sur :
– les orientations stratégiques de l'entreprise ;
– la situation économique et financière de l'entreprise ;
– la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il disposera d'un délai d'examen et des éléments suffisants pour se prononcer.

Ces éléments seront mis à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Le CSE a accès aux informations utiles détenues par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

(1) L'article 4.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.1.4 Lorsque le CSE exerce les missions définies à l'article 4.1.3, la délégation au CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Elles sont financées par l'entreprise en fonction de la masse des salaires versés.

Sauf accord entre le comité et le chef d'entreprise, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité et devra répondre aux règles de l'article L. 2312-81 du code du travail.

(1) L'article 4.1.4 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2312-78 à L. 2312-84 du code du travail, relatifs aux attributions en matière d'activités sociales et culturelles du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.2 Le CSE comprend l'employeur ou son représentant et une délégation du personnel.

ART. 4.2.1

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10 h	10 h
25 à 49	2	10 h	20 h
50 à 74	4	18 h	72 h
75 à 99	5	19 h	95 h
100 à 124	6	21 h	126 h
125 à 149	7	21 h	147 h
150 à 174	8	21 h	168 h
175 à 199	9	21 h	189 h
200 à 249	10	22 h	220 h
250 à 299	11	22 h	242 h
300 à 399	11	22 h	242 h
400 à 499	12	22 h	264 h
500 à 599	13	24 h	312 h
600 à 699	14	24 h	336 h
700 à 799	14	24 h	336 h
800 à 899	15	24 h	360 h
900 à 999	16	24 h	384 h
1 000 à 1 249	17	24 h	408 h
1 250 à 1 499	18	24 h	432 h
1 500 à 1 749	20	26 h	520 h
1 750 à 1 999	21	26 h	546 h
2 000 à 2 249	22	26 h	572 h
2 250 à 2 499	23	26 h	598 h
2 500 à 2 749	24	26 h	624 h
2 750 à 2 999	24	26 h	624 h
3 000 à 3 249	25	26 h	650 h
3 250 à 3 499	25	26 h	650 h
3 500 à 3 749	26	27 h	702 h
3 750 à 3 999	26	27 h	702 h
4 000 à 4 249	26	28 h	728 h
4 250 à 4 499	27	28 h	756 h
4 500 à 4 749	27	28 h	756 h
4 750 à 4 999	28	28 h	784 h
5 000 à 5 249	29	29 h	841 h
5 250 à 5 499	29	29 h	841 h
5 500 à 5 749	29	29 h	841 h
5 750 à 5 999	30	29 h	870 h
6 000 à 6 249	31	29 h	899 h
6 250 à 6 499	31	29 h	899 h
6 500 à 6 749	31	29 h	899 h
6 750 à 6 999	31	30 h	930 h
7 000 à 7 249	32	30 h	960 h
7 250 à 7 499	32	30 h	960 h
7 500 à 7 749	32	31 h	992 h
7 750 à 7 999	32	32 h	1 024 h
8 000 à 8 249	32	32 h	1 024 h
8 250 à 8 499	33	32 h	1 056 h
8 500 à 8 749	33	32 h	1 056 h
8 750 à 8 999	33	32 h	1 056 h
9 000 à 9 249	34	32 h	1 088 h

9 250 à 9 499	34	32 h	1 088 h
9 500 à 9 749	34	32 h	1 088 h
9 750 à 9 999	34	34 h	1 156 h
10 000	35	34 h	1 190 h

ART. 4.2.2 Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Il bénéficie des mêmes protections que les membres élus au comité social et économique que dans les entreprises de plus de 501 salariés, du même crédit d'heures.

ART. 4.3 Les élections se déroulent dans les conditions prévues par les articles L. 2314-4 et R. 2314-3 et suivants du code du travail.

ART. 4.3.1 L'employeur informe par tout moyen les organisations syndicales citées à l'article L. 2314-5 du code du travail de l'organisation des élections professionnelles.

Il les invite à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats.

Dans le cas d'un renouvellement, cette invitation est faite 2 mois avant l'expiration des mandats.

Dans tous les cas, la réunion de négociation ne pourra avoir lieu moins de 15 jours après la réception de l'invitation.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'invitation à négocier le protocole n'est envoyée qu'à la condition qu'au moins un candidat se soit présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections.

ART. 4.3.2 Les représentants au CSE sont élus pour 4 ans.

Un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois sauf :
– disposition contraire dans le protocole d'accord préélectoral ;
– dans les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) L'article 4.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2314-33 et R. 2314-26 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.3.3 Le protocole d'accord préélectoral porte notamment sur :
– les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
– la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
– la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges ;
– la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

ART. 4.3.4 Les membres du CSE sont élus :
– une part, par le collège des ouvriers et employés ;
– d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les établissements ou entreprises n'élisant qu'un seul représentant titulaire et qu'un seul représentant suppléant, est mis en place un collège unique pour chacune de ces élections.

Dans les entreprises comprenant au moins 25 cadres, un troisième collège doit être constitué.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège.

Un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.

ART. 4.3.5 Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

(1) L'article 4.3.5 est exclu de l'extension en ce qu'il se réfère à des articles abrogés ou modifiés à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021 qui a abrogé l'ancienne version de l'article L. 2314-18 du code du travail à compter du 31 octobre 2022 (Cons. const., 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC).
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.3.6 Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les élections ont lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Les entreprises peuvent recourir au vote par correspondance si le protocole d'accord préélectoral le prévoit ou vote électronique si un accord d'entreprise ou à défaut l'employeur le décide.

Sauf accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le scrutin a lieu pendant les heures de travail. (1)

Il est procédé à 2 votes séparés, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants et ce pour chaque collège.

À défaut de candidat ou si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze jours à un second tour de scrutin.

Le 1er tour est exclusivement réservé aux listes présentées par des organisations syndicales.

(1) Le 4e alinéa de l'article 4.3.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2314-27 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.3.7 En l'absence de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote est composé de 3 membres dont 1 président et 2 assesseurs.

Les membres du bureau de vote doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé.

Un candidat peut être membre du bureau de vote, cependant il ne pourra pas en assurer la présidence.

À défaut de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral signé à la double condition de majorité, le bureau de vote est composé des :
– deux salariés électeurs les plus âgés ;
– du salarié électeur le plus jeune.

ART. 4.3.8 Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des 2 sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :
1. Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
2. Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.
Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

ART. 4.3.9

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Si le nombre de ratures est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés, il n'est plus tenu de compte de l'ordre de présentation de la liste mais du nombre de voix obtenu par les candidats.

En présence d'un nombre de ratures inférieur et égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés sur une même liste, les sièges seront attribués :
– en priorité par ordre de présentation des candidats pour ceux ayant obtenu moins de 10 % des ratures ;
– puis, pour les sièges restants aux candidats ayant obtenu plus de 10 % des ratures, en fonction du nombre de voix obtenues (ordre décroissant).

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

ART. 4.3.10

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau de vote.

Un exemplaire sera affiché dès le lendemain dans l'établissement ou l'entreprise. Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale *ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail et* (1) au centre de traitement des élections professionnelles.

Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Le temps passé par les salariés qui assureront les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

(1) A l'article 4.3.10, les termes « ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail et » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes aux dispositions de l'article L. 2314-9 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.3.11

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales *sont de la compétence du tribunal d'instance et* (1) se font dans les conditions prévues par le code du travail.

(1) A l'article 4.3.11, les termes « sont de la compétence du tribunal d'instance et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2314-32 et R. 2314-23 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.4

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée fixée par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Cette limite n'est pas applicable en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois sans toutefois amener l'un d'eux à bénéficier de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les heures de délégation des membres du CSE peuvent également faire l'objet d'une répartition entre eux. Cependant, cette répartition ne peut conduire un membre du CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 du code du travail.

Les heures ainsi reportées et/ou réparties doivent faire l'objet d'une information préalable de l'employeur 8 jours avant leur utilisation.

ART. 4.5

Les membres du comité social et économique peuvent, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise *après en avoir avisé l'employeur ou son représentant par un écrit* (1).

(1) A l'article 4.5, les termes « après en avoir avisé l'employeur ou son représentant par un écrit » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2315-14 du code du travail, ainsi qu'aux jurisprudences de la Cour de Cassation (Cass. Crim., 28 mars 1979, n° 77-92961, publié ; Cass. Crim., 17 novembre 1982) relatives à la liberté de circuler dans l'entreprise des élus et représentants syndicaux du CSE dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.6

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Les membres du CSE sont réunis au moins une fois par mois *sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an* (1).

En cas d'urgence ils sont reçus à leur demande.

Ils seront également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle.

Les demandes de la délégation sont remises à l'employeur au moins 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit au plus tard 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et réponses sont transcrites sur un registre spécial.

L'employeur met à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre de se réunir et d'accomplir leur mission.

(1) A l'article 4.6, les termes « sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2315-21 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.7

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les suppléants n'assistent pas aux séances sauf accord d'entreprise le permettant.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE est réuni au moins une fois tous les deux mois.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est réuni au moins une fois par mois sauf accord d'entreprise, avec un minimum de 6 réunions par an.

Au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail, si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail, subissant le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

En dehors des réunions prévues, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur la demande de la majorité des membres du comité, *en accord avec le président* (1).

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la réunion ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Seul l'ordre du jour de la 1re réunion du CSE est fixé par l'employeur uniquement. (2)

Au cours de cette réunion sont principalement abordées les modalités de fonctionnement du CSE et le comité procède à la désignation d'un secrétaire et d'un trésorier parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Les décisions et résolutions que le comité a à prendre, dans le cadre de ses attributions, *sont prises à la majorité des voix* (3).

En ce qui concerne l'élection des représentants au comité social et économique central, au conseil d'administration ou au comité de surveillance, l'employeur ou son représentant ne participe pas au vote.

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi et signé par le secrétaire et communiqué au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Le comité dispose pour son fonctionnement d'un budget distinct de celui prévu à l'article 4.1.4, égal à 0,2 % des salaires bruts versés au personnel dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % pour les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Les conditions de mise en œuvre et d'utilisation de ce budget s'effectuent conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail. (4)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires du comité élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique.

Le stage de formation économique est d'une durée maximale de 5 jours et est financé par le budget du CSE.

Ils bénéficient également d'une formation santé, sécurité et conditions de travail d'une durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette formation est financée par l'employeur. (5)

(1) A l'article 4.7, les termes «, en accord avec le président » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes aux dispositions des articles L. 2315-27, L. 2315-28 du code du travail et à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Crim., 4 janvier 1990, n° 88-83311, publié) relative à la demande motivée de deux membres de la mise en place d'une réunion du CSE portant sur la santé, sécurité et condition de travail. L'employeur doit donc réunir le CSE et ne peut pas se faire juge de son bien-fondé.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

(2) Le 10e alinéa de l'article 4.7 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2315-29 du code du travail et aux jurisprudences de la Cour de Cassation, précitées (Cass. Soc., 25 avril 2007, n° 06-40267 ; Cass. Soc., 25 juin 2003, n° 01-12990 ; Cass. Soc., 11 juin 2008, n° 07-40403) relatives à l'élaboration conjointe du président et du secrétaire de l'ordre du jour du CSE.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

(3) Au 12e alinéa de l'article 4.7, les termes «, sont prise à la majorité des voix » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2315-32 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

(4) Le 17e alinéa de l'article 4.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-18 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

(5) Le dernier alinéa de l'article 4.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-18 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 4.8

Les membres du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le président du comité social et économique. Dans ce cas, celles-ci ne seront pas portées au procès-verbal.

En revanche la demande de confidentialité est portée au procès-verbal.

ART. 4.9

Une commission santé sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, dans les entreprises dites SEVESO ou sur demande de l'inspection du travail sans condition d'effectif.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée au minimum de 3 membres du CSE désignés par lui dont au moins un membre du 2e collège ou, le cas échéant, du 3e collège.

La CSSCT se voit confier tout ou partie des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

ART. 2.1

Les parties contractantes reconnaissent à tous la liberté d'opinion publique, religieuse ou philosophique ainsi que la liberté pour les employeurs et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs, conformément aux dispositions du code du travail et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur ou tout autre motif visé à l'article L. 1132-1 du code du travail, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, leurs mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, de formation professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

Les deux parties, considérant que l'entreprise est un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

ART. 2.2

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

L'exercice de ce droit ne peut produire des actes contraires aux lois et il s'exerce dans le respect des libertés et droits individuels et collectifs garantis par la constitution de la République.

ART. 2.3

Le droit de grève garanti par la constitution de la République s'exerce dans le cadre des textes qui le réglementent. L'organisation des services de sécurité en cas de grève pourrait résulter dans la mesure du possible d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants du personnel.

Il en est de même pour les mesures tendant à la bonne conservation des vêtements et du linge entreposés dans l'établissement, qu'ils soient ou non la propriété de l'employeur.

ART. 2.4

Les parties signataires rappellent que la loi prévoit que quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions relatives au licenciement, sera puni d'une amende et d'un emprisonnement ou de l'une de ces deux peines seulement.

ART. 2.5

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés membres d'une section syndicale représentative dans l'entreprise, devant assister aux réunions de leurs organisations syndicales.

Ces absences seront non rémunérées sauf accord d'entreprise.

Ces absences sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé, pour le paiement des jours fériés (art. 9.2 ci-après), pour le calcul des primes ou gratifications éventuelles tenant compte du temps de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

ART. 5.1.1

L'embauchage est effectué par la direction conformément aux lois en vigueur, l'information en étant donnée au comité social et économique.

Tout nouvel embauché subira une visite d'information et de prévention ou une visite d'aptitude à l'embauche en fonction du poste occupé.

ART. 5.1.2

La durée de la période d'essai est fixée ainsi :
a) Pour les ouvriers : à deux mois ;
b) Pour les employés : à deux mois, renouvelable une fois ;
c) Pour les techniciens et agents de maîtrise : à trois mois, renouvelable une fois ;
d) Pour les cadres : à quatre mois, renouvelable une fois.

Ce renouvellement n'est pas automatique. En tout état de cause, le fait que la période d'essai puisse être renouvelée devra être clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En outre, le renouvellement devra être proposé et accepté par le salarié avant la fin de la période d'essai initiale. Son accord exprès devra être obtenu.

Durant la période d'essai, la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré. À l'expiration de la période d'essai, l'embauchage devient définitif.

Pour le cas particulier des contrats d'alternance, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que, dès le premier jour de son exécution, le contrat d'alternance est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

ART. 5.1.3

Le contrat de travail peut être conclu soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée.

Durée indéterminée

Il a été conclu sans que son terme ait été fixé à l'avance, chaque partie s'étant réservée le droit de le résilier à tout moment dans le respect des règles législatives et conventionnelles en vigueur (cf. article 5.3 et suivants de la présente convention).

Durée déterminée

Il est obligatoirement constaté par un écrit signé des deux parties, en deux exemplaires, dont un est remis au salarié à l'embauche.

Il peut comporter une période d'essai fixée conformément à la loi.

Il peut être conclu dans les cas définis par le code du travail.

ART. 5.2.1

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit en avertir l'employeur sans délai et confirmer dans les 48 heures par lettre, courriel ou tout autre moyen, en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences motivées d'une durée inférieure à deux journées de travail, et les absences pour maladie ou accident du travail, n'entraînent que la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences exceptionnelles de plus longue durée quand elles répondent à un besoin essentiel (par exemple : soins à donner à un proche parent gravement malade).

Si les règles ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture de contrat par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les huit jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude pourra, sauf hospitalisation empêchant le salarié de faire connaître la gravité de son état, entraîner la mise en œuvre d'une procédure immédiate de rupture de son contrat de travail.

ART. 5.2.2

Les congés de formation économique, sociale et syndicale ; de formation de cadres pour la jeunesse ; de stages de formation ou de promotion seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les absences prévues à l'article 2.5 (réunions syndicales statutaires) suspendent le contrat de travail.

Une justification écrite personnelle devra être remise préalablement à l'employeur pour chacun des salariés.

ART. 5.2.3 La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au regard de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines. (1)

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit. (2)

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Le 4e alinéa de l'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-18 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

(2) Le 5e alinéa de l'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-20 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 5.2.4 En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration et au-delà de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée pourra suspendre son congé maternité.

Elle pourra alors prendre tout ou partie du solde de ce congé à partir de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Cependant, cette suspension ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six semaines après l'accouchement *et à la condition que la salariée ait déjà eu huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité* (1).

(1) Au dernier alinéa de l'article 5.2.4, les termes « et à la condition que la salariée ait déjà eu huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1225-22 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 5.2.5 Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

ART. 5.2.6 *Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus entourant l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.* (1)

Cette période est portée à dix-huit semaines, à vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge au regard de la sécurité sociale.

Ce droit est également ouvert au père salarié lorsque les deux conjoints assurés travaillent. Il bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 1225-38 du code du travail.

La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra être inférieure à 11 jours.

La durée du congé indiquée ci-dessus est alors augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples. Le ou la salariée doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Le 1er alinéa de l'article 5.2.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-37 et L. 1225-40 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 5.2.7 Dans les entreprises, le salarié ayant une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant bénéficie à sa demande du congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de 3 ans.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente, c'est-à-dire d'un même montant.

Les modalités, conditions et garanties attachées à ce congé sont celles prévues aux articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

ART. 5.2.8 Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et quelle que soit l'importance de celle-ci, le salarié peut, à l'expiration du délai légal de suspension, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Dans ce cas, le salarié devra quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'il ne reprendra pas son emploi.

En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage dans les mêmes formes ; l'employeur est alors tenu, pendant cette année, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

ART. 5.3

ART. 5.3.1 Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur, en particulier dans les cas de licenciements pour raisons économiques.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail par l'employeur sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Ancienneté	Démission			Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Plus de 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois	2 mois	2 mois	3 mois

ART. 5.3.2

A. Entretien préalable

Avant d'envisager le licenciement d'un salarié, l'employeur doit le convoquer soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre, avec accusé de réception en indiquant la date, le lieu et l'objet de l'entretien.

Cette lettre doit rappeler que le salarié peut se faire assister pendant l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou figurant sur une liste établie par l'autorité administrative lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer (oralement) les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié.

B. Notification du licenciement

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le délai d'envoi de cette lettre doit être conforme aux dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail.

La lettre de notification comporte le(s) motif(s) du licenciement.

ART. 5.3.3

Ce licenciement sera réglé conformément aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, aux accords interprofessionnels et aux accords d'entreprise ou d'établissement.

ART. 5.3.4

L'absence pour maladie ou accident ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement.

Dans le cas où cette absence causerait une perturbation entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif de l'intéressé par l'engagement d'un nouveau salarié, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'à l'issue d'une période de 6 mois dès lors que le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté.

L'ensemble des règles applicables au licenciement doit être respecté.

ART. 5.3.5

a) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, en application des articles 5.2.3 et 5.2.6, qu'elle use ou non de ce droit.

À l'issue du congé de maternité, la salariée bénéficie pendant 10 semaines d'une protection contre le licenciement sauf faute grave ou impossibilité de maintenir de contrat.

b) Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat (exemple, fermeture de l'entreprise).

c) De toute façon, la résiliation du contrat par l'employeur pour l'un de ces motifs ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat.

d) Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

e) Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

f) Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit. L'inobservation par l'employeur des dispositions du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

g) En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

ART. 5.3.6

A. Cas du salarié licencié

Lorsqu'un salarié congédié trouvera du travail avant l'expiration de la période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son emploi, l'employeur et le salarié étant dégagés des obligations résultant du préavis restant à courir à l'exclusion de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5.4.1.

Les obligations nées du contrat de travail doivent être rigoureusement remplies par les deux parties pendant la période de préavis.

Le préavis du fait de l'employeur lui fait obligation d'autoriser le salarié licencié à s'absenter pendant la durée du préavis jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi.

Le nombre d'heures d'absence est fixé comme suit :

Ancienneté	Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	25 heures	25 heures	75 heures
Plus de 2 ans	50 heures	50 heures	75 heures

Un accord entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'application du présent article.

Si la recherche d'emploi nécessite un déplacement important, les heures d'absence non utilisées pourront être bloquées sur une journée de travail, dans le cadre de la semaine et dans les limites générales ci-dessus.

En cas de désaccord, les absences seront dans la première moitié du préavis, fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de quatre heures par jour au plus. Dans la seconde moitié, le salarié fixera seul les heures d'absence et en avisera l'employeur au moins 1 jour ouvré à l'avance.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront payées comme temps de travail.

B. Cas du salarié démissionnaire

Dans le cas de résiliation par le salarié, celui-ci pourra s'absenter dans les mêmes conditions que celles fixées pour le salarié licencié jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi. Ces heures d'absence ne sont pas rémunérées et sont fixées comme suit :

Ancienneté	Démission		
	Ouvriers	ETAM	Cadres
Jusqu'à 2 ans	10 heures	25 heures	75 heures
Plus de 2 ans	50 heures	50 heures	75 heures

ART. 5.4

ART. 5.4.1

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de faute grave ou lourde aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

L'ancienneté s'apprécie à l'expiration du préavis, effectué ou non.

Cette indemnité est calculée comme suit :
– jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
– à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année d'ancienneté.

Cette indemnité ainsi calculée sera majorée de 25 % pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans à la date du licenciement. Les années incomplètes doivent être, pour le calcul de l'indemnité, retenues proportionnellement au nombre de mois complets de présence.

Dans ce cas également, lorsque le salarié licencié aura été dans les 3 mois précédant le licenciement en activité partielle ou en arrêt maladie ou accident, on rétablira fictivement son salaire sur la base de son horaire normal au taux en vigueur au moment du chômage ou de l'absence et pour toute la période touchée par ces événements.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze mois précédant l'expiration du préavis effectué ou non ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant l'année, ne serait prise en compte que pro rata temporis, c'est-à-dire en proportion des trois mois considérés.

ART. 5.4.2 Le départ en retraite s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 1237-9 et D. 1237-9 et suivants du code du travail.

Le taux de l'indemnité de départ en retraite est au moins égal à :
– 1/2 mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
– 1 mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
– 2 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
– 3 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
– 4 mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel de référence sera calculé sur la base du salaire mensuel des trois derniers mois de présence de l'intéressé. En cas de maladie, d'accident ou de chômage touchant les trois mois de référence, le salaire mensuel à prendre en considération sera basé sur l'horaire normal du salarié.

(1) L'article 5.4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail, relatif à la base de calcul de l'indemnité de départ en retraite.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 5.4.3 Tout salarié dont la mise à la retraite relève d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite.

Le montant de l'indemnisation est égal à l'indemnisation conventionnelle versée en cas de licenciement.

ART. 5.5 Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu que dans les cas limitativement prévus par la loi.

Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :
– de la durée totale du contrat, renouvellement compris, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
– de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Lorsqu'à l'issue du contrat de travail à durée déterminée les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas limitativement prévus par la loi.

ART. 7.1

a) Changement d'emploi :

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

b) Horaire de travail :

L'horaire des femmes en état de grossesse déclarée ne pourra excéder son temps de travail contractuel, sauf accord de l'intéressée.

c) Heures de sortie :

Les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail cinq minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

d) Consultations prénatales :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique, elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

ART. 7.2

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux. Elle est répartie en périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées après accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Dans la mesure du possible et en liaison avec le comité social et économique, les établissements occupant du personnel féminin mettront à la disposition des mères allaitant leur enfant un local pendant les périodes prévues.

Le temps passé à l'allaitement dans les limites précisées ci-dessus sera payé sur la base de son taux horaire.

ART. 7.3

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins vingt-cinq salariés.

L'obligation prévue au premier alinéa s'applique au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de vingt-cinq salariés a été atteint.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

• Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail à savoir qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

• Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail, à savoir qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail ait été respectée ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

• Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du code du travail sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

ART. 7.4

Dans chaque entreprise, l'employeur mettra à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

a) Vestiaires

Les vestiaires collectifs et les lavabos sont installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Lorsque les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont tels qu'ils permettent un nettoyage efficace.

Ces locaux sont tenus en état constant de propreté.

Les locaux affectés aux vestiaires collectifs et lavabos sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement figurant dans le code du travail et convenablement chauffés.

Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Les vestiaires collectifs sont pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires permettent de suspendre deux vêtements de ville.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires comprennent un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles sont munies d'une serrure ou d'un cadenas.

b) Lavabo et douches

Les lavabos sont à eau potable.

L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix travailleurs au plus.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs. Ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

L'employeur mettra des douches à disposition des salariés dans les établissements où sont réalisés certains travaux salissants tels que dans les ateliers de production et de distribution, dès lors que l'effectif de l'établissement est supérieur à vingt personnes.

Lorsque l'aménagement des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux du travail, être réalisé dans le respect de la réglementation ou être rendu accessible aux travailleurs handicapés, une demande de dispense doit être demandée à l'inspection du travail accompagné de l'avis du médecin du travail et de l'avis du CSE.

c) Cabinets d'aisance

Il existe au moins un cabinet d'aisance et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins comporte un poste d'eau.

Dans les établissements employant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisance réservés aux femmes comportent un récipient pour garnitures périodiques.
Les cabinets d'aisance ne peuvent communiquer directement avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner.

Ils sont aménagés de manière à ne dégager aucune odeur.

Ils sont équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique.

Les cabinets d'aisance sont aérés conformément aux règles d'aération et d'assainissement du code du travail et convenablement chauffés.

Le sol et les parois des cabinets d'aisance sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.

L'employeur fait procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisance et des urinoirs au moins une fois par jour.

Les portes des cabinets d'aisance sont pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur.

Les effluents des cabinets d'aisance sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Lorsque l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être réalisé dans les conditions prévues par la présente section ou, pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article R. 4225-7, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de le dispenser de certaines de ces obligations.

La dispense accordée par l'inspecteur du travail est subordonnée à la prise des mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible aux obligations mentionnées au présent article.

L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin du travail et du comité social et économique.

ART. 9.1 Les salariés bénéficieront des congés payés dans les conditions prévues par la loi, compte tenu des aménagements ci-après :

ART. 9.1.1 Tout salarié a droit à un congé payé d'une durée égale à 2 jours et demi-ouvrables par mois de travail effectif.

La définition du travail effectif est celle qui résulte de l'article L. 3121-1 du code du travail, étant ajouté que sont également considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les absences autorisées pour l'exercice du droit syndical.

ART. 9.1.2 Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour ces journées de congés dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

ART. 9.1.3 Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours payés de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

ART. 9.1.4 L'indemnité de congé sera, entre les deux formules ci-dessous, la plus avantageuse pour le salarié :
– soit 1/10e des rémunérations acquises pendant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ;
– soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant le congé auquel il a droit.

Il est rappelé qu'en cas de fermeture de l'entreprise pour congés payés, le salarié qui n'aurait pas acquis de droits à congés suffisants, peut, le cas échéant, bénéficier d'allocations spécifiques.

ART. 9.1.5 Pour l'ensemble du personnel, la période de prise du congé principal sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du CSE. Elle doit obligatoirement comprendre la période du 1er mai au 31 octobre.

ART. 9.1.6 Le congé principal étant de 24 jours ouvrables consécutifs au maximum, la durée de fermeture de l'entreprise ne peut pas excéder ces délais.

Lorsqu'un établissement ferme, en plusieurs fois, pour une durée supérieure à celle des congés légaux annuels (soit 30 jours ouvrables), l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

ART. 9.1.7 À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des usages ou d'un accord collectif, cet ordre est fixé par l'employeur après avis du CSE s'il existe compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires (notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public) et de leur ancienneté chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

ART. 9.1.8 Que le congé soit donné par arrêt collectif ou par roulement, le personnel devra être informé de la période d'ouverture du congé principal au plus tard le 1er mars.

L'employeur tiendra le plus grand compte pour la fixation des dates des désirs du personnel et de la situation de famille.

Les dates de congés fixées ou acceptées par l'employeur ne peuvent être modifiées moins d'un mois avant la date de départ en congé du salarié sauf circonstances exceptionnelles.

ART. 9.1.9

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas où le congé payé s'accompagnera de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis du CSE.

En tout état de cause, en cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord entre les parties, cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période en ouvrant droit aux congés supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par l'article L. 3141-23 du code du travail. Quelle que soit l'initiative du fractionnement, sa mise en œuvre appelle l'accord exprès des parties. Si l'initiative vient de l'employeur, le salarié bénéficiera d'un congé supplémentaire d'un jour si le fractionnement a une durée de trois à cinq jours et de deux jours au-delà. Cette disposition n'est pas applicable en cas de fractionnement à l'initiative du salarié.

ART. 9.2

Outre le 1er mai qui est régi par le code du travail, les jours fériés chômés ne pourront être la cause d'une réduction de la rémunération, à l'exception des salariés totalisant moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Si un jour férié chômé tombe un jour ouvrable de semaine pendant la période du congé, il ne sera pas décompté comme jour de congé.

Cette règle n'a pas vocation à s'appliquer pour les jours fériés non chômés.

ART. 9.3

Indépendamment des congés payés, des repos compensateurs et des jours fériés, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence supplémentaire à une date en principe proche de l'événement et dont la durée est de :
– 3 jours pour la naissance ou l'adoption ;
– 5 jours pour le mariage du salarié ;
– 5 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
– 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
– 5 jours pour le décès du conjoint ;
– 7 jours pour le décès d'un enfant ;
– 4 jours pour le décès du père ou de la mère ;
– 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
– 4 jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur ;
– 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Ces jours sont des jours ouvrés et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Lorsque l'événement surviendra pendant les congés payés du salarié, celui-ci considérera ses congés comme suspendus pendant les périodes prévues ci-dessus. (1)

Les jours de congés non pris seront reportés à une date à convenir avec l'employeur.

Sur leur demande justifiée, les salariés obtiennent une autorisation d'absence non rémunérée de :
– 1 jour supplémentaire pour le mariage du salarié ;
– 1 jour pour le décès d'un beau-frère, d'une belle sœur, d'un petit fils ou d'une petite fille.

(1) Le 13e alinéa de l'article 9.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail, qui encadrent la prise du congé de naissance.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 9.4

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés ayant l'ancienneté requise recevront une indemnité en complément de celles perçues par les organismes de sécurité sociale, du ou des régimes de prévoyance (pour la part des prestations résultant des versements de l'employeur).

Le montant brut ainsi garanti sera égal à 90 % ou aux deux tiers (66,66 %) de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période d'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et à compter du 8e jour calendaire d'absence en cas de maladie.

Les durées d'indemnisation, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, seront les suivantes, pour les arrêts en cas d'accident du travail / maladie professionnelle ainsi que pour les arrêts en cas de maladie et d'accident de trajet :
– 6 mois (de 1 an pour la maladie et l'accident de trajet) à 5 ans d'ancienneté inclus : 30 jours calendaires à 90 % et 40 jours aux 2/3 ;
– au-delà de 5 ans d'ancienneté :

	Durée de l'indemnisation en jours calendaires	
De 6 à 10 ans d'ancienneté	90 % pendant les 40 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 50 jours suivants
De 11 à 15 ans d'ancienneté	90 % pendant les 50 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 60 jours suivants
De 16 à 20 ans d'ancienneté	90 % pendant les 60 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 70 jours suivants
De 21 à 25 ans d'ancienneté	90 % pendant les 70 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 80 jours suivants
De 26 à 30 ans d'ancienneté	90 % pendant les 80 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 90 jours suivants
À partir de 31 ans d'ancienneté	90 % pendant les 90 premiers jours	Puis 2 / 3 du salaire brut pendant les 100 jours suivants

Le droit à l'indemnisation ne pourra dépasser les durées prévues ci-dessus sur une période de 365 jours glissants.

Les périodes d'arrêt pour accidents du travail, accident du trajet et maladies professionnelles étant considérées comme du temps de travail effectif, elles ouvrent droit à l'acquisition de congés payés et entrent dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Lorsque l'employeur est tenu à l'indemnisation complémentaire, il pourra demander une contre-visite médicale et contrôler que le salarié malade ou accidenté respecte les prescriptions quant aux heures de sortie autorisées.

À noter que l'annexe " Employés, techniciens et agents de maîtrise " ainsi que l'annexe " Ingénieurs et cadres " contiennent des dispositions en matière de durée d'indemnisation maladie spécifiques à ces personnels.

(1) L'article 9.4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à la hiérarchie des normes conventionnelles et plus précisément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 3.1

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du code du travail.

Dans toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats dans l'entreprise bénéficient des dispositions du code du travail.

Chaque syndicat remplissant les conditions légales peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 3.2

ART. 3.2.1

A. Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales utiliseront, pour la mission de leurs délégués et dans des conditions à fixer en accord avec la direction, le local mis à la disposition du comité social et économique.

Cependant, si l'établissement compte plus d'une section syndicale, l'employeur mettra à leur disposition un local syndical commun qu'elles se partageront sous réserve qu'un local existant soit disponible. À défaut, l'employeur justifiera de cette impossibilité.

B. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, le chef d'entreprise doit, *sous réserve de locaux disponibles existants* (1) :
– mettre à la disposition des sections syndicales de syndicats non représentatifs un local commun convenant à l'exercice de leur mission. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. En sus du matériel servant à l'ensemble des sections syndicales, chacune d'elles disposera d'un meuble de rangement fermant à clé ;
– mettre à la disposition de chaque section syndicale de syndicats représentatifs dans l'établissement un local syndical qui lui est propre.

À défaut de locaux disponibles existants pour l'application des deux dispositions ci-dessus, l'employeur justifiera de cette indisponibilité et les sections syndicales de syndicats non représentatifs et représentatifs se partageront un local commun. (1)

(1) Au paragraphe « Local B. » de l'article 3.2.1, les termes « sous réserve de locaux disponibles existants » et le dernier alinéa sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes aux dispositions des articles L. 2142-8 et L. 2142-9 du code du travail, ainsi qu'à l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. Crim., 23 janvier 1979, n° 78-92407) relatif à l'obligation légale de l'employeur de mettre à disposition un local pour les sections syndicales.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 3.2.2

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant le temps de travail sur les lieux du travail selon des modalités définies par accord d'entreprise.

ART. 3.2.3

Dans les entreprises ou établissements, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant jusqu'à 49 salariés, 12 heures par mois dans ceux occupant de 50 à 150 salariés, 18 heures par mois dans ceux occupant entre 151 et 499 salariés et 24 heures par mois à partir de 500 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le temps passé par le ou les délégués lors des entrevues se déroulant à l'initiative du chef d'entreprise n'est pas compris dans le crédit d'heures alloué.

ART. 3.2.4

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces publications et tracts doivent mentionner leur origine syndicale et être conformes aux objectifs définis à l'article L. 2142-5 du code du travail.

ART. 3.2.5

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications *des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou* (1) du comité social et économique.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

(1) Au 1er alinéa de l'article 3.2.5, les termes « des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes à l'ordonnance n° 1386-2017 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 3.2.6

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors *des heures et* (1) des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, et conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10 du code du travail.

L'harmonisation des horaires des différents services sera recherchée afin que l'ensemble des salariés puisse participer à la réunion syndicale.

(1) Au 1er alinéa de l'article 3.2.6, les termes « des heures et » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes à l'article L. 2142-10 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

ART. 3.3

Les délégués syndicaux bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail. Ils ne pourront être inquiétés pour les avis et opinions qu'ils émettent dans le cadre de leurs fonctions.

La même protection est garantie aux anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux membres du comité social et économique par l'article L. 2412-3 du code du travail.

ART. 3.4

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de représentant syndical au comité social et économique.

ART. 3.5

Un représentant du syndicat professionnel ou interprofessionnel ne travaillant pas dans l'entreprise pourra, à tous les niveaux (entreprise, localité, département, région etc.), assister les délégués syndicaux d'entreprise lors de réunions avec le ou les chefs d'entreprise ou les syndicats patronaux. Ce droit ne concerne pas les réunions des comités sociaux et économiques auxquelles ils ne pourront assister, sauf accord unanime de l'ensemble des membres du comité économique et social et de son président.

Le chef d'entreprise devra être prévenu à l'avance de la venue des délégués syndicaux extérieurs afin qu'il puisse se faire assister s'il le désire.

ART.

En 2018, face au constat partagé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que beaucoup de dispositions de la convention collective étaient devenues obsolètes, une négociation s'est engagée.

L'ensemble des articles de la convention collective ont été revus. Certains articles ont été supprimés, d'autres sont restés inchangés ou ont été modifiés.

La convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage est donc rédigée conformément aux dispositions qui suivent.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 11 février 2026 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2026

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2026 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 823,03
2-1	1 839,07
2-2	1 855,37
2-3	1 880,87
3-1	1 886,65
3-2	1 912,71
4-1	1 967,22

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 823,03
A2	1 827,86
A3	1 838,63
B1	1 856,08
B2	1 865,57
B3	1 881,95
C1	1 898,37

2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

- Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 823,03
2-1	1 839,07
3-1	1 886,65
4-1	1 967,22

- Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1 986,35
5-2	2 092,24
6-1	2 216,81

Filière pressings, laveries

- Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures

1-1	1 823,03
2-1	1 839,07
3-1	1 886,65
4-1	1 967,22

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 888,80
C3	1 914,24
D1	2 159,16
D2	2 186,89

3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2 614,28
8-1	3 454,71
9-1	3 837,85

ART. 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche en date du 19 février 2024, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 3

Avenant : Annexe II « Employés, techniciens et agents de maîtrise » (Avenant du 21 octobre 2024)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente annexe de la convention collective a pour objet de compléter en ce qui concerne les catégories des employés, des techniciens et agents de maîtrise, les dispositions de la convention collective.

ART. 2

La période probatoire qui pourrait être demandée à un ouvrier en vue d'une promotion dans les catégories des ETAM ou à un employé en vue d'une promotion dans les catégories de technicien ou agent de maîtrise ne devra pas dépasser six mois. Les périodes antérieures pendant lesquelles l'intéressé aurait été déjà amené à remplacer un technicien ou un agent de maîtrise entreront en ligne de compte dans l'appréciation de cette durée de six mois.

À l'issue de cette période, si l'intéressé est affecté au poste envisagé, le coefficient correspondant devra lui être notifié et il bénéficiera des avantages de la présente annexe.

ART. 3

Le salaire de qualification des employés, techniciens et agents de maîtrise est déterminé en tenant compte des éléments suivants :
– la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent ;
– le minima conventionnel attaché au coefficient hiérarchique ;
– l'horaire de travail.

ART. 4

Employés

L'horaire de travail à prendre en considération est l'horaire hebdomadaire de 35 heures auxquelles s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires majorées conformément à la législation en vigueur, à l'article 6.1.2 de la convention collective.

En cas de réduction de l'horaire de l'entreprise ou d'un département de celle-ci au-dessous de 35 heures, la situation sera examinée au sein de l'entreprise entre la direction et les représentants du personnel intéressés, afin de rechercher les mesures à prendre à l'égard de ce personnel.

Dans toute la mesure du possible, le personnel intéressé devra être occupé pendant 35 heures. À cet effet, les employés accepteront les travaux appropriés qui leur seront offerts et l'employeur leur garantira, en contrepartie de ces travaux, leurs salaires basés sur 35 heures, même si les travaux complémentaires provisoires sont d'une qualification inférieure.

Dans le cas où une réduction d'horaire ne pourrait être évitée, les salaires basés sur 35 heures seraient garantis, sous réserve de clauses ou d'usages plus avantageux, pendant une période de treize semaines par an. Cette période doit être comptée à partir du moment où la réduction de l'horaire des intéressés est devenue effective.

Techniciens et agents de maîtrise

L'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de la rémunération est l'horaire mensuel de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) auxquelles s'ajoutent éventuellement les heures supplémentaires majorées conformément à la réglementation en vigueur à l'article 6.1.2 de la convention collective.

La rémunération basée sur 151,67 heures est garantie même lorsque l'horaire effectif est inférieur.

ART. 5

Les employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins deux ans de présence recevront pendant un mois la différence de leur salaire effectif moyen des trois mois précédant l'arrêt et les indemnités journalières reçues :
– des organismes de sécurité sociale ;
– du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur) ;
– des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

La période d'un mois prévue ci-dessus sera portée :
– à deux mois pour tous les ETAM en cas d'accident de travail (y compris les accidents de trajet) ;
– à deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de cinq ans de d'ancienneté ;
– à trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant plus de dix ans d'ancienneté.

Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

ART. 6

La durée du préavis est définie à l'article 5.3.1 des clauses générales en ce qui concerne les ETAM.

Le temps pendant lequel un employé congédié pourra s'absenter pour rechercher un emploi est prévu à l'article 5.3.6 des clauses générales.

ART. 7

Les heures d'équivalence en usage dans la profession sont supprimées.

ART. 8

Le remplaçant occasionnel, lorsqu'il s'agit d'un remplacement continu de plus d'une journée par semaine, reçoit un complément de salaire qui lui permet d'atteindre, pendant la durée du remplacement, au moins le salaire minimum de qualification de la personne remplacée.

ART. 9

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

ART. 11

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 12

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

ART.

L'annexe II « Employés, techniciens et agents de maîtrise » issue de la convention collective interrégionale du 17 novembre 1997 est intégralement modifiée pour être dorénavant rédigée conformément aux dispositions qui suivent.

SECTION 4

Avenant : Annexe III « Ingénieurs et cadres » (Avenant du 21 octobre 2024)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente annexe de la convention collective a pour objet de compléter, en ce qui concerne la catégorie des ingénieurs et cadres, les dispositions de la convention collective.

ART. 2

Hormis pour les cadres bénéficiant du forfait jour (cf. accord du 17 décembre 2020 en annexe de la convention collective), l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de la rémunération est l'horaire mensuel de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) auxquelles s'ajoutent éventuellement les heures supplémentaires majorées conformément à la réglementation en vigueur à l'article 6.1.2 de la convention collective.

La rémunération basée sur 151,67 heures est garantie même lorsque l'horaire effectif est inférieur.

ART. 3

En dehors des congés payés prévus au chapitre IX de la convention collective les ingénieurs et cadres auront droit à un congé supplémentaire qui, pour douze mois de travail effectif, sera de :
– 3 jours après 5 ans de fonction dans l'entreprise ;
– 6 jours après 10 ans de fonction dans l'entreprise.

ART. 4

En cas d'arrêt de travail dû à une maladie ou à une maternité ou à un accident, les ingénieurs et cadres ayant au moins un an de fonction, recevront pendant deux mois la différence entre leur salaire effectif et les indemnités journalières reçues :
– des organismes de sécurité sociale ;
– du ou des régimes éventuels de prévoyance (pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur) ;
– des indemnités versées par les tiers responsables éventuellement de l'accident ou par leurs assurances.

La période garantie sera portée à trois mois à partir de cinq ans de fonction dans l'entreprise. Si plusieurs arrêts sont nécessaires au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total les durées fixées ci-dessus.

ART. 5

Pour les ingénieurs et cadres congédiés âgés de plus de 50 ans au jour du licenciement, le temps payé pour rechercher un nouvel emploi sera de 80 heures.

ART. 6

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

ART. 8

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 9

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

ART. 5 bis

L'ingénieur ou le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une indemnité de départ à la retraite égale à un cinquième de mois par année de présence, calculée sur les salaires moyens des douze derniers mois, sans pouvoir dépasser six mois du salaire moyen de la dernière année de travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail lesquelles définissent respectivement le taux de l'indemnité de départ en retraite et le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART.

L'annexe III « Ingénieurs et cadres » issue de la convention collective interrégionale du 17 novembre 1997 est intégralement modifiée pour être dorénavant rédigée conformément aux dispositions qui suivent.

SECTION 5

Avenant : Accord national du 29 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Conclu dans le contexte de la loi du 13 juin 1998, il sera caduc de plein droit en cas de modification de l'article L. 212 bis du code du travail tel qu'il résulte de l'article 1er de ladite loi, les conséquences de cette situation étant alors mises à l'ordre du jour de la première réunion de la commission paritaire nationale qui suivra.

ART.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

ART.

Entreprises ou établissements employant plus de 2 salariés :

L'application du présent accord fera l'objet d'une négociation au sein des entreprises ou établissements qui en prendront l'initiative, dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998. L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Entreprises employant 20 salariés et moins :

Dans les entreprises qui en prendront l'initiative, les modalités de la réduction de la durée effective du travail, prévues par le présent accord et l'annexe spécifique aux entreprises de 20 salariés et moins s'appliquent en totalité après avis des représentants du personnel s'ils existent et/ou des salariés. Une note affichée au moins 1 mois avant la mise en oeuvre de l'accord précise les modalités selon lesquelles tout salarié peut en prendre connaissance sur le lieu de travail.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'Etat dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

ART.

Le type d'organisation nécessaire dépend du contexte propre à chaque entreprise et entre donc dans le champ de la négociation sur l'aménagement du temps de travail.

Afin de donner à la négociation les meilleures chances de produire ses effets en termes de réduction effective de la durée du travail et de création ou de consolidation d'emplois, les parties signataires acceptent le principe du recours à la modulation aux conditions suivantes :

- la modulation se fera sur une période maximale de 12 mois définie par chaque entreprise ou établissement, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte ;

- un point sera fait semestriellement, avec les organisations syndicales et les instances représentatives, de l'utilisation de la modulation et de la situation des salariés concernés ;

- la programmation indicative sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, dans les conditions prévues par la loi ;

- toute variation par rapport au nouvel horaire fera l'objet d'une information des salariés au plus tard 1 semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, avant mise en application ;

- la durée hebdomadaire du travail ne pourra excéder 43 heures. Au-delà et dans les limites prévues par la loi et le présent accord, elles seront exclues du champ de la modulation et rémunérées avec les majorations à l'échéance de la paie (1) ;

- les conditions de rémunération et de "lissage" de rémunération seront prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement. En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation se fera sur la base de l'horaire individuel lissé ;

- au cas où l'horaire hebdomadaire moyen aurait été dépassé sur la période de 12 mois, et toutes choses égales, quant à l'application des règles relatives au repos compensateur, les salariés pourront choisir individuellement entre le paiement majoré des heures supplémentaires et, en tout ou partie, un repos de remplacement équivalent ;

- dans le cas où, sur la période, l'horaire hebdomadaire moyen serait inférieur à la moyenne prévue, le salarié conservera intégralement le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées ;

- les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au recours pour les entreprises au dispositif relatif au chômage partiel.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

ART.

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en oeuvre des processus négociés de réduction-organisation du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Dans cet esprit, ils recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos, unités de mesure mieux adaptées aux fonctions d'encadrement que les strictes mesures du temps de travail en heures (1).

Forfait avec référence à un horaire précis (2) :

Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement qui resterait soumis à un horaire supérieur à la durée légale du travail devra bénéficier d'aménagements proportionnels accordés en termes de temps de repos, formule que les parties signataires incitent à privilégier, sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Forfait sans référence à un horaire précis (2) :

Les métiers du service, caractérisés par l'adaptabilité, la réactivité aux demandes des clients, impliquent de la part des cadres une grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. La formule ci-dessous, en complément des forfaits avec horaire précis, vise à répondre à ces modes de travail qui ne permettent pas de contrôler les horaires.

Le contrat de travail ou son avenant concernant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dans la gestion et l'organisation du temps de travail dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié concerné n'est pas soumis à un horaire précis.

Ce type de forfait ne peut être convenu qu'avec des salariés dont l'activité implique nécessairement la plus large autonomie, ayant une responsabilité effective importante en termes de management d'équipes ou de développement commercial et dont le contrat de travail ou la classification illustrent cette situation.

La rémunération mensuelle de base est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire est donc identique d'un mois sur l'autre.

Les dispositions ci-dessus ne font naturellement pas obstacle à la possibilité pour les entreprises ou établissements d'organiser la durée du travail de tout ou partie de leur personnel d'encadrement, à l'instar des autres catégories de personnel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail ((arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

ART.

Pour les salariés à temps partiel seront recherchées, d'un commun accord au cas par cas, en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus appropriées :

passage à temps plein, maintien de la durée contractuelle, abaissement de la durée contractuelle dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les salariés à temps plein.

Pour les mêmes raisons, les parties signataires acceptent que soit portée à 33 % de leur temps de travail contractuel la possibilité, pour les salariés à temps partiel, de recourir aux heures complémentaires, sous la double réserve de l'accord des salariés concernés, et que les salariés à temps partiel puissent prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ouvertes par les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement, en passant au temps plein (1).

Le délai de prévenance en cas de modification d'horaire est de 7 jours ouvrables, ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (1).

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Lorsque la journée de travail est supérieure à 2 heures, une seule interruption est possible. *Dans certains cas spécifiques, cette interruption pourra être d'une durée de 4 heures par accord d'entreprise, dans les entreprises de plus de 20 salariés et de 6 heures dans les entreprises de 20 salariés et moins (2).*

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

ART.

La réduction de la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures induit une réduction très importante du nombre d'heures " normales " pouvant être travaillées dans l'année.

Or, la condition incontournable du développement de l'emploi dans une profession dont le service est le métier est la capacité des entreprises à réagir et à s'adapter aux besoins de leurs clients, qui eux aussi mettent en place de nouvelles formes d'organisation du temps de travail.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent que dans les entreprises ou établissements de la profession le contingent annuel d'heures supplémentaires sera porté, à compter de la mise en oeuvre effective de l'accord :

-à 130 heures par an et par salarié pour les entreprises ne pratiquant pas d'accord de modulation ;

-à 110 heures par an et par salarié pour les entreprises pratiquant un accord de modulation. Compte tenu de la situation spécifique des entreprises, il peut être dérogé à cette disposition par accord d'entreprise ou d'établissement, dans la limite de 130 heures.

Un bilan de l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires sera réalisé trimestriellement, dans les conditions prévues par la loi, de manière à bien maîtriser leur limitation, à conserver leur caractère exceptionnel, afin de recourir en priorité à l'embauche.

Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux prévu par la loi. Elles pourront également, par accord entre l'entreprise ou l'établissement et les salariés concernés, être récupérées, dans les mêmes conditions de majoration, sous réserve, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, d'un accord d'entreprise négocié et conclu conformément à l'article L. 132-19 du code du travail et, dans les autres, de la non-opposition du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

ART.

La diversité des situations des différentes activités décrites ci-dessus implique une pluralité des types d'organisation du travail mis en oeuvre par les entreprises de l'entretien des textiles. Elles font appel à des technologies, des procédés différentes. Les marchés sur lesquels elles interviennent sont également variés, les contraintes imposées par leurs clients aussi, ce qui n'est pas sans incidence sur les horaires de travail, différents selon les types d'entreprises, et selon les fonctions et les missions des salariés.

C'est pourquoi les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises ou des établissements, afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail, les parties signataires considèrent qu'il revient à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en oeuvre des formes d'aménagement-réduction du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités industrielles et de service propres à chaque entreprise, dans les conditions prévues par le code du travail et précisées par des dispositions conventionnelles et le présent accord.

Cet examen conduira certains établissements ou entreprises à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui induit une réduction sensible du temps de travail et comporte des aides financières, outil servant d'appui à la création d'emplois - ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté - au rajeunissement de la pyramide des âges, à la limitation de la précarité, et à la compétitivité qui permet une politique salariale appropriée et un accroissement de l'emploi.

En tout état de cause, les parties signataires du présent accord invitent à rechercher au niveau des entreprises les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité des entreprises et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

Tous les projets et initiatives de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation, conformément à la loi du 13 juin 1998.

ART.

Les parties signataires entendent, par le présent accord et dans le respect de la loi précitée du 13 juin 1998, inciter les entreprises à étudier les possibilités de mise en oeuvre d'une réduction effective du temps de travail effectif adaptée à leur situation spécifique, à l'amélioration de leur capacité concurrentielle, et ayant des effets positifs sur l'emploi.

Par "temps de travail effectif", elles entendent, conformément à la loi, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lors de cet examen, devront être prises en compte les conséquences de la réduction effective du temps de travail sur :

- les conditions de travail et de rémunération des salariés ;

- la compétitivité de l'entreprise, notamment au regard des organisations spécifiques de ses clients et à celui de la concurrence ;

- le développement de l'emploi et la limitation de la précarité ;

- les contraintes spécifiques liées au commerce de proximité en petites unités de travail.

Cet examen, à mener dans le cadre d'un dialogue social constructif, en concertation avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, doit notamment porter sur les formes d'organisation du travail répondant à la fois aux besoins des salariés et aux exigences du développement de l'entreprise, et ayant des effets positifs sur l'emploi et sur les conditions de travail.

ART.

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements :

- exerçant sur le territoire français ;

- ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0.A ;

- et/ou ayant une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 93.0.B.

Compte tenu des différences de classifications constatées, pour des métiers identiques, et notamment pour le personnel des pressings, dans les différentes conventions collectives, les parties signataires conviennent que, pour accéder au bénéfice des aides complémentaires prévues par la loi du 13 juin 1998 précitée, il faut entendre par "personnel ouvrier", soit toute personne classée dans cette catégorie, soit toute personne qui bien que classée dans la catégorie "employés" participe directement à la production (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

ART.

La France connaît, chacun le sait, depuis longtemps, une situation chroniquement négative en matière d'emploi. Plus que le résultat d'une crise purement conjoncturelle, elle est de nature structurelle.

C'est dans ce contexte général que s'inscrit la situation de la famille professionnelle de l'entretien des textiles.

Celle-ci, on le sait, est composée de deux branches principales :

une activité artisanale et de proximité : essentiellement pressings, blanchisseries, laveries, teintureries, une activité industrielle :

blanchisseries industrielles.

Aujourd'hui encore, elles présentent la particularité d'être créatrices d'emplois durables et de proposer une évolution de carrière possible à des personnes au départ peu qualifiées. Compte tenu de ce qui précède, ce point est à porter à l'actif de ces deux activités. Il sera renforcé dans le cadre de l'application du présent accord en passant par le développement de la formation professionnelle.

L'une et l'autre sont confrontées au contexte ci-dessus, mais chacune dans des conditions spécifiques :

L'activité de proximité doit faire face, pour le moins, à trois problèmes majeurs : d'une part, le changement d'habitudes vestimentaires des consommateurs, qui entraîne un recours beaucoup moins fréquent à ses services, d'autre part la concurrence du "discount", enfin, pour les magasins implantés dans les galeries marchandes des grandes surfaces, le respect des règles de fonctionnement très contraignantes, singulièrement en termes d'amplitude d'horaires d'ouverture. Essentiellement composée de petites unités, employant deux à cinq salariés, elle se trouve par ailleurs confrontée, pour ce qui concerne les modalités concrètes de mise en oeuvre de l'aménagement-réduction du temps de travail, à une problématique complexe.

Parallèlement, l'activité industrielle, dont les principaux clients sont l'hôtellerie-restauration et le secteur hospitalier, pour le linge plat, et l'industrie pour les vêtements de travail, subit de plein fouet à la fois les conséquences de la situation économique et financière de ses clients, dont la politique d'achats entraîne une incontestable baisse des prix, la saisonnalité de leurs activités souvent, et, très directement, la réalité de la situation de l'emploi qui se traduit, forcément, en termes de volume sur le marché potentiel.

Par la nature même de leurs activités, les entreprises de la branche, dont le service est le métier, ne peuvent se développer, et par là continuer à jouer le rôle qui est le leur en matière d'emploi que si elles apportent à leurs clients une véritable valeur ajoutée, c'est-à-dire une capacité à réagir, en temps et en heures, en qualité et en prix, à leurs demandes.

La loi du 13 juin 1998 peut être un outil pour la création d'emplois dans la profession. Mais les entreprises ne peuvent pas prendre le risque d'alourdir leurs coûts de production. Si elles étaient contraintes à le faire, elles perdraient leur compétitivité, avec des conséquences négatives pour l'emploi. Les aides financières octroyées dans le cadre de la loi sont un appui pour maintenir la compétitivité des entreprises et développer une politique sociale de progrès.

La réduction de la durée du travail ne pourra, éventuellement, être créatrice d'emplois que si elle s'accompagne, en concertation avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, de véritables possibilités d'aménagement du temps de travail, qui, avec la formation professionnelle, est l'une des réponses aux impératifs de compétitivité et de réactivité évoquées ci-dessus.

Conscients de ces enjeux, le conseil français de l'entretien des textiles et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent créer ensemble les conditions du développement de la profession, dans le respect du droit des personnes, dans le souci de leur promotion professionnelle et de la loyauté de la concurrence. C'est pourquoi elles souhaitent que cet accord s'inscrive dans la perspective de la négociation d'une convention collective nationale. Elles conviennent d'en engager le processus en 1999.

Dans le même ordre d'idées, elles souhaitent que se développe, dans la profession, la formation professionnelle induite par l'aménagement du temps de travail et conduisant à l'élévation des compétences et des qualifications des salariés. Cette formation professionnelle doit être considérée comme répondant aux objectifs prioritaires pouvant faire l'objet d'un appui financier dans le cadre de l'engagement de développement de la formation.

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités que les partenaires font leurs. C'est pourquoi ils se réjouissent de l'accord national interprofessionnel relatif à l'ARPE, prorogeant ce dispositif pour l'année 1999, et souhaitent que celui-ci soit confirmé dans les années à venir. Pour ce qui les concerne, les parties conviennent de se rencontrer le plus rapidement possible en 1999 pour en examiner positivement les conditions d'application au plan de la profession.

La consolidation des emplois existants, l'objectif de réduction du chômage et d'embauches notamment de jeunes, ne pourront être atteints que si le cadre conventionnel nouveau permet, dans le respect des droits des salariés, la mise en place de formes nouvelles d'organisation du travail, visant à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et à celle des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Les parties signataires, prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon le cas) en créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes.

ART.

Dispositions applicables dans les entreprises de vingt salariés et moins

En corollaire à l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les professions de l'entretien des textiles, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail spécifique aux petites entreprises leur permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leur sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que sa mise en oeuvre n'entraîne aucune modification de la rémunération antérieure.

En raison de la grande diversité de ces entreprises (laveries, blanchisseries, pressings), la présente annexe complétant l'accord national prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail présentées selon les modalités numérotées de 1 à 4, se suffisant à elles-mêmes, mais pouvant faire l'objet de développements spécifiques dans le cadre de négociations régionales, à défaut, départementales.

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail (1)

A compter du premier jour du mois civil suivant sa signature, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi du 13 juin 1998 rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, et/ou les salariés et font l'objet d'une information écrite destinée aux salariés, 30 jours au moins avant la prise d'effet.

Modalité 1 : horaire hebdomadaire fixé à 35 heures

Dans ce cas, la réduction du temps de travail a lieu en diminuant le nombre de jours de travail par semaine et/ou en diminuant la durée quotidienne du travail.

Modalité 2 : horaire de 37 heures avec 12 jours de repos par an

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 37 heures, les salariés bénéficiant alors, pour une année complète de travail, de 12 jours ouvrés de repos spécifique rémunérés par an, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Ce repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis sera prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois, avec un délai de prévenance de 1 mois, en dehors des périodes de suractivité définies lors de la mise en place de cet horaire.

Pour la prise des repos, la période annuelle de référence est soit l'année civile, soit la période de 12 mois commençant à la mise en place de cet horaire.

Lors de cette mise en place, ainsi que pour les salariés embauchés ultérieurement en cours de période, il peut être convenu de liquider les premiers droits acquis à la fin de la première période de référence.

Les heures éventuellement accomplies au-delà de la 37e heure hebdomadaire seront des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions de la législation en vigueur.

Modalité 3 : horaire de 39 heures avec 24 jours de repos par an

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 39 heures, les salariés bénéficiant alors, pour une année complète de travail, de 24 jours ouvrés de repos spécifique rémunéré par an, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Ce repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis sera prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois avec un délai de prévenance d'un mois, en dehors des périodes de suractivité définies lors de la mise en place de cet horaire.

Pour la prise des repos, la période annuelle de référence est, soit l'année civile, soit la période de 12 mois commençant à la mise en place de cet horaire.

Lors de cette mise en place, ainsi que pour les salariés embauchés ultérieurement en cours de période, il peut être convenu de liquider les premiers droits acquis à la fin de la première période de référence.

Les heures éventuellement accomplies au-delà de la 39e heure hebdomadaire seront des heures supplémentaires, rémunérées dans les conditions de la législation en vigueur.

Modalité 4 : l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec modulation du temps de travail

La modulation se fera sur une période de 12 mois définie par chaque entreprise. A défaut, l'année civile sera retenue comme période de décompte.

Un point sera fait semestriellement avec les représentants du personnel s'ils existent et/ou les salariés.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 43 heures hebdomadaires, qui peut être portée à 45 heures pendant 8 semaines, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès

lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Des accords régionaux, à défaut départementaux, peuvent déterminer une autre période de modulation et fixer des conditions spécifiques de modulation dans les limites fixées par le présent accord.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois.

Sur la période de modulation, deux catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

1. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà des limites ci-dessus indiquées sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur (2).

2. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

La programmation indicative sera communiquée aux salariés avant le début de la période considérée, par période trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

Toute variation par rapport au nouvel horaire fera l'objet d'une information des salariés au plus tard 1 semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, avant mise en application.

Lorsque les horaires à pratiquer sont différents de ceux indiqués dans le programme indicatif, du fait des variations imprévisibles de la charge de travail, les salariés sont informés au moins 3 jours ouvrables à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en-deçà de 35 heures en période basse en conservent le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, l'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que s'il apparaît que les heures perdues ne pourront pas être compensées à la fin de la période de modulation.

Proratisation des repos

(modalités 2 et 3)

Seules ouvrent droit au repos spécifique, les semaines comportant au moins 37 ou 39 heures de travail effectif ou assimilé par la loi. Il y a lieu, le cas échéant, de regrouper les semaines par groupes de 4 semaines complètes, chaque groupe ouvrant droit à un jour (modalité 2) ou 2 jours (modalité 3) de repos spécifique.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui est versée pour les jours de repos non pris. Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Chômage partiel (3)

(modalités 2 et 3)

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié ou aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

Rémunération

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des modalités 1 à 4 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois, sans modification de la rémunération antérieure.

La rémunération des nouveaux embauchés se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

D'ici au 1er janvier 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, à compter de la mise en oeuvre effective de l'accord :

- à 130 heures par an et par salarié pour les entreprises ne pratiquant pas la modulation du temps de travail ;

- à 110 heures par an et par salarié pour les entreprises pratiquant la modulation du temps de travail. Il peut être dérogé à cette disposition, dans la limite de 130 heures, sous la réserve de l'accord des représentants du personnel s'il en existe et/ou des salariés concernés.

Temps partiel

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Dans le cas ou l'horaire partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficierait d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Cas spécifique aux laveries libre-service (4) :

Ces entreprises employant généralement un salarié à temps partiel ayant pour mission unique l'ouverture du magasin, l'entretien du local et la fermeture, peuvent conclure des contrats de travail à temps partiel comportant une seule interruption d'une durée supérieure à 6 heures.

Embauches ou préservation d'emplois

Volet offensif (5) :

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche effectuée.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, les embauches à temps partiel, l'augmentation de la durée du travail pour des salariés déjà à temps partiel, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de la loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Volet défensif (5) :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Réexamen de l'accord

Dans la mesure où des dispositions, de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises concernées par cette annexe compléteraient la loi du 13 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences qu'elles pourraient avoir sur les dispositions ci-dessus prévues.

Suivi de l'accord

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires.

En tout état de cause, les parties signataires se réuniront 6 mois au plus tard après l'extension du présent accord pour examiner d'éventuelles difficultés d'application.

Les commissions paritaires régionales suivent l'application de l'accord dans les entreprises concernées et émettent un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord qui leur sont soumis.

En cas de désaccord entre les deux collèges, les commissions paritaires régionales peuvent saisir les organisations signataires.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et du point II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5-1 et L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(4) Point exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(5) Point étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

SECTION 6

Avenant : Avenant du 23 février 2004 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires conviennent que le recours au travail de nuit se veut exceptionnel et réservé uniquement aux personnels et domaines visés dans le présent accord, et afin de permettre la continuité de l'activité économique des entreprises et le service à la clientèle, notamment des établissements sanitaires et sociaux.

ART. 1

Le présent accord concerne les entreprises définies par la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais, et répertoriées sous les codes NAF suivants : 714 A, 930 A et 930 B. Il s'applique sur le territoire visé par la convention susvisée, à la date de dépôt du présent accord, ainsi qu'à tous les territoires et catégories d'entreprises pour lesquelles ladite convention pourrait être étendue.
Le présent accord s'applique aux catégories des personnels suivants :
— les chauffeurs livreurs coefficients 115 et 120, afin de permettre des départs de tournée tôt le matin, de sorte à améliorer sécurité et conditions de travail en évitant les périodes de circulation les plus chargées ;
— les personnels de maintenance coefficients 160, 170 ;
— les agents de maîtrise coefficients 175, 195, 215, 275 qui peuvent avoir à assurer le maintien ou la remise en état du matériel pour assurer la disponibilité de l'outil de travail.

ART. 2

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'appplication du présent accord, tout salarié rentrant dans la catégorie exprimée à l'article 1er du présent accord qui :
— soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
— soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 376 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

ART.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 376 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

ART. 3

ART.

3.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, d'une réduction de leur temps de travail effectif d'un jour par an. (1)
L'employeur fixe la date d'attribution de la réduction d'horaire, en vertu de l'intérêt du service, des nécessités de la clientèle et du respect des droits du salarié.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, selon la définition de l'article 2 du présent accord, à la date d'entrée en vigueur du présent accord. (2)

3.2. Autres contreparties

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 5 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective applicable et selon la catégorie (classification) de l'intéressé.
Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre de travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale, etc.), ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.
Le salarié affecté à un travail de nuit et dans les conditions décrites à l'article 2 du présent accord bénéficiera en outre d'une indemnité de panier de 5 €, et, dans la limite du montant unitaire plafonné de l'exonération de sécurité sociale prévue par la loi pour « un repas sur le lieu de travail » (soit pour information 5,10 € au 1er janvier 2004), liée à la contrainte de restauration sur le lieu de travail (transports en commun arrêtés, établissements de restauration fermés,...).
Ces montants suivront les évolutions légales et conventionnellespostérieures.

(1) *Le premier alinéa du paragraphe 3.1 (Contrepartie sous forme de repos compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail aux termes desquelles tout travailleur répondant à la définition du travailleur de nuit doit bénéficier d'une contrepartie sous forme de repos.*

(arrêté du 10 juin 2004 article 1, JORF 19 juin 2004)

(2) Le troisième alinéa du paragraphe 3.1 susvisé est étendu sous réserve des dispositions du paragraphe XV de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 en application desquelles les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos depuis le 12 mai 2002.

(arrêté du 10 juin 2004 article 1, JORF 19 juin 2004)

ART.
4

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.
Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.
Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes, dont 10 minutes rémunérées lui permettant de se détendre et de se restaurer.
Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et dans les conditions et facilités telles que prévues par ces textes.
Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit devra bénéficier d'un temps de repos équivalant au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien légalement prévu par les articles L. 220-1 et suivant du code du travail ainsi que toutes nouvelles dispositions légales, conventionnelles et réglementaires telles qu'introduites ultérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.
Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.
La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.
Toutefois, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 44 heures pour le personnel des services de maintenance.
Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 5

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.
Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.
Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.
Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

ART. 6

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
— pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
— pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
— pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

ART. 7

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.
Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

ART. 8

Le texte du présent accord valant avenant à la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais sera déposé en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil de prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

ART. 9

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.
L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions conventionnelles en vigueur et les accords d'entreprise ou d'établissement.

SECTION 7

Avenant : Adhésion par lettre du 15 mars 2007 du groupement des entreprises industrielles de servicestextiles (GEIST) à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 15 mars 2007.

Le groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST),10 rue du Débarcadère,75852 Paris Cedex 17, à la direction générale des relations du travail, dépôt des accords,39-43, quai André-Citroën,75902 Paris Cedex 15.
Messieurs,
Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous notifions notre adhésion à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec et teinturerie, JO 3074, IDCC 2002.
Cette adhésion est déposée à la direction départementale du travail de Lyon et à la direction des relations du travail de Paris, ainsi qu'aux greffes des conseils des prud'hommes de Lyon et de Paris.
Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

SECTION 8

Avenant : Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.
Monsieur,
La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :
– l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;
– l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.
Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.
Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.
La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.
Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

SECTION 9

Avenant : Accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord a pour objet d'adapter l'organisation du temps de travail aux besoins des entreprises de la branche, dont la taille et la structure nécessitent une souplesse d'horaire de ses collaborateurs, au moyen de la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail.
L'orientation déterminante du présent accord a consisté à prendre en compte de façon acceptable et équilibrée les contraintes de fonctionnement propres aux entreprises de la branche, les attentes légitimes de ses salariés et le respect des dispositions légales.

ART. 1er

Le présent accord concerne les entreprises définies dans le champ d'application de la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais.

ART. 2

On entend par temps partiel annuel au sens du présent accord, tout contrat de travail prévoyant un nombre d'heures de travail annuel, inférieur à 1 607 heures ou inférieur à la moyenne de 35 heures sur l'ensemble de la période de modulation.

ART. 3

Les parties signataires conviennent de laisser les entreprises libres de fixer leur propre période de modulation. Celle-ci pourra par exemple s'étendre sur l'année civile, ou être appliquée sur la période des congés payés ou sur toute autre période annuelle répondant à l'organisation de la charge de travail de l'entreprise.

ART. 4

Dans le cadre du présent accord, la modulation du temps de travail hebdomadaire peut varier de 10 heures à 34,50 heures. Quand le salarié sera amené à travailler, la journée de travail ne pourra pas être inférieure à 2 heures continues.

ART. 5

Les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord n'ont pas vocation à être concernés par la notion d'heures supplémentaires car il ne peut leur être appliqué une durée du travail égale ou supérieure aux temps pleins.
Heures complémentaires :
Les heures complémentaires peuvent être portées à 33 % de leur temps contractuel. En contrepartie, les salariés à temps partiel pourront prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ou de transformation de contrat à temps plein ouvertes dans l'entreprise.
Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 10 % de la durée contractuelle donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

ART. 6

Les salariés concernés par le temps partiel annuel bénéficient d'une rémunération mensuelle lissée, sur la base du calcul suivant :

(Salaire mensuel temps plein (*) × nombre d'heures annuel convenu) / 1 607 heures

(*) Salaire mensuel qui aurait été attribué si le salarié avait travaillé à temps plein.

ART. 7

– entrée en cours de période modulation : en principe, la rémunération sera lissée et les horaires adaptés en fonction de la période réduite de modulation ;
– sortie en cours de période :
– soit le salarié a travaillé plus qu'il n'a été payé, dans ce cas, l'employeur versera un complément de salaire. Compte tenu de la variation des horaires, les périodes fortes compensant les périodes plus faibles, il ne s'agit pas d'heures complémentaires et les heures seront rémunérées au taux normal ;
– soit le salarié a travaillé moins que ce qu'il n'a été payé, et il y aura dans ce cas une régularisation à l'occasion de la réalisation du solde du compte. En cas de licenciement pour motif économique, le trop perçu ne sera pas remboursé.

ART. 8

Sur le nombre d'heures à effectuer pendant la période de modulation : pour calculer les heures réellement effectuées par le salarié sur l'année, les heures d'absence seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning préalablement communiqué, puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle.
Sur l'indemnisation : les indemnités liées aux différents cas de suspension seront calculées sur la base de la rémunération lissée, dans la mesure où le salaire est lissé, et si le salaire est calculé sur la base de l'horaire réel, les indemnités seront calculées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning affiché (puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle).

ART. 9

Programme indicatif : au plus tard, 1 mois avant le début de chaque période d'annualisation, un programme indicatif annuel des volumes horaires hebdomadaires sera transmis aux intéressés. Il précise, dans la mesure du possible les jours travaillés par chacun.
Confirmation du programme et communication de la répartition des horaires : au minimum un délai de 2 semaines sera respecté.
Modification des horaires communiqués : en cas de nécessité les horaires pourront être modifiés, moyennant le respect d'un délai de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ou accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.
La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.
Un contrat de travail écrit devra mentionner la durée du travail annuel.
Dans les cas suivants l'employeur devra prendre en compte la situation du salarié pour fixer les horaires de travail :

– incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses ;
– suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
– période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée ;
– temps partiel demandé par le salarié dans les conditions fixées par voie réglementaire (ex : congé parental...).

ART. 10

Les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

ART. 11

L'accord prend effet dès le lendemain du dépôt de l'accord auprès des institutions compétentes.

ART. 12

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

ART. 13

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

SECTION 10

Avenant : Accord du 26 février 2014 relatif aux actions de formation prioritaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997.

ART. 2

Conformément à l'article L. 6323-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord considèrent comme prioritaires les actions de formation suivantes :
Bureautique et internet :
– formations concernant l'initiation à un logiciel servant dans l'exercice d'une activité professionnelle, en particulier :
– logiciels de paie ;
– logiciels de comptabilité ;
– logiciels de retouche d'images ;
– formations informatiques destinées à acquérir des connaissances de base sur les principaux logiciels utilisés en entreprise (Word, Excel, PowerPoint, Access...).
Relationnel et communication :
– formations consacrées aux thématiques suivantes :
– communiquer au téléphone ;
– prise de parole en public ;
– techniques de vente ;
– gestion d'une situation difficile en clientèle.
Management :
– formations visant à acquérir des connaissances dans les domaines suivants :
– encadrement d'équipe ;
– management de projet ;
– législation sociale (à destination des managers) ;
– formations visant à :
– former les formateurs ;
– acquérir les bases du management.
Savoirs de base et amélioration des savoirs de base :
– formations concernant la conduite :
– éco-conduite ;
– permis de conduire C ;
– permis de conduire C1 ;
– formations concernant le secourisme :
– formations assurées par la Croix-Rouge ou l'ACMS ;
– formations sur l'amélioration du français ;
– formations sur l'amélioration des connaissances de base en mathématiques.
Langue étrangère :
– formations d'initiation à l'anglais ;
– formations pour acquérir la maîtrise de l'anglais.

ART. 3

L'accord, une fois les formalités de dépôt effectuées, sera adressé à l'OPCA dont la branche relève.

ART. 4

Le présent accord est à durée indéterminée.

ART. 5

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
La partie la plus diligente des signataires notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

SECTION 11

Avenant : Accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession (annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002)

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008, les partenaires sociaux de la branche de l'entretien textile ont décidé de négocier l'accord suivant, accord qui annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social dans les entreprises visées par l'article 1er du présent accord.

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers occupant moins de 10 salariés et exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01B.

ART. 3

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :
– en développant l'action et la formation syndicales ;
– en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord dans les négociations de branche ;
– en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.
Concernant la partie employeurs, la fédération française des pressings et blanchisseries utilise ses ressources :
– de manière à être, au niveau national, une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord ;
– en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord.
Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :
– d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emploi, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;
– de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de l'entretien textile ;
– de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
– d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

ART. 4

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.
Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.
En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

ART. 5

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'ADSAMS, organisme collecteur du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.
La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.
La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée, conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'association pour le paritarisme dans les professions de l'entretien textile (ASPET), créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

ART. 5.2

L'ASPET est, notamment, chargée chaque année de :
– percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
– répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
– s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

ART. 6

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager, le cas échéant, les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.
Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

ART. 7

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

ART. 8

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

ART. 9

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataires du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

ART. 2

Les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant n° 1 versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social. Dans le cas où le calcul du 0,15 % de la masse salariale hors apprentis est inférieur à un montant de 25 €, l'entreprise devra alors s'acquitter d'une contribution minimale de 25 €.
Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :
– une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixés par l'accord du 12 décembre 2001 ;
– une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.
Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège des employeurs.
La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :
– 20 % pour chacune des organisations : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

ART. 5.1

L'ASPET est composée :
– au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et signataires du présent avenant ;
– au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.
Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ASPET, auprès de la Fédération française des pressings et blanchisseries (1 bis, rue du Havre, 75008 Paris), qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ASPET.

SECTION 12

Avenant : Accord du 3 mai 2016 relatif à l'adhésion d'UNIRET Nord – Pas-de-Calais à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'UNIRET Nord – Pas-de-Calais adhèrera, à compter du 1er juillet 2016, à la totalité des clauses et annexes de la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », idcc 2002, brochure JO 3074.
Cette adhésion ne remet pas en cause les avantages dont peuvent bénéficier par ailleurs les salariés relevant du champ d'application de la convention collective du Nord – Pas-de-Calais à ce jour.
De la même façon, l'accord du 23 février 2004 relatif au travail de nuit et l'accord du 6 septembre 2011 relatif à la modulation du travail à temps partiel, ainsi que leurs avenants successifs, seront annexés à la convention collective « Blanchisserie, teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) », idcc 2002, brochure JO 3074 pour continuer de s'appliquer uniquement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

ART. 2

Les organisations patronales et syndicales relevant du GEIST et de la FFPB prennent acte de cette adhésion au 1er juillet 2016 et du fait que les accords relatifs au travail de nuit et à la modulation du travail à temps partiel seront annexés à la CCIR pour continuer d'être applicables uniquement aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.
Compte tenu de l'adhésion de l'UNIRET Nord Pas-de-Calais à compter du 1er juillet 2016, qui entraîne le rattachement des départements du Nord et du Pas-de-Calais à la CCIR, le premier paragraphe de l'article 1.1, chapitre 1er « Application de la convention collective », « champ d'application géographique et professionnel » est modifié comme suit :
« La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96. 01A, 96. 01B, 77. 29Z.
Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier.
96. 01A. Blanchisserie. – Teinturerie de gros :
– le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc ... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte d'entreprises ou de détaillants ;
– le ramassage et la livraison du linge ;
– le nettoyage des tapis, moquettes, des tentures et des rideaux, dans les locaux des clients ou non ;
– la fourniture, par les blanchisseries de gros, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires.
96. 01B. Blanchisserie. – Teinturerie de détail :
Cette activité comprend :
– le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, etc ... de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectués pour le compte de particuliers ;
– les activités des blanchisseries de détail, y compris dépôts ;
– les services des laveries automatiques en libre-service ;
– la fourniture, par les blanchisseries de détail, de linge, des vêtements de travail et d'articles similaires.
77. 29Z. Location de linge :
Cette activité comprend la location de tous types d'articles personnels ou domestiques à des ménages ou à des entreprises : textiles, articles d'habillement ».
Par conséquent, compte tenu du fait que la convention collective du 17 novembre 1997 couvrira l'ensemble des départements et régions françaises, son intitulé deviendra à compter du 1er juillet 2016 : « La convention collective nationale " Blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) ". »

ART. 3

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 13

Avenant : Accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Le présent accord à la convention collective Interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, conformément à l'article L. 4161-2 du code du travail, a pour objectif de définir quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, au-delà des seuils fixés réglementairement par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015 .

ART. 1er

Les parties au présent accord collectif conviennent qu'un certain nombre de facteurs de pénibilité n'ont pas vocation à être traités au niveau de la branche professionnelle, notamment parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.
Après étude, les dix facteurs de pénibilité ont été listés comme suit :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Liste des facteurs de pénibilité ne concernant aucune entreprise de la branche :
– activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
– températures extrêmes ;
– vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.
Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces trois facteurs.
Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
– travail en équipes successives alternantes ;
– travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
– bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
– agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.
Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.
Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :
– travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
– manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
– postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

Pour la filière pressings/laveries

Liste des facteurs de pénibilité ne concernant aucune entreprise de la branche :
– activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
– vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
– manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
– postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces quatre facteurs.
Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
– travail en équipes successives alternantes ;
– travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
– bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
– températures extrêmes.
Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.
Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :
– travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
– agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.
Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

ART. 2

La liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés, au sein de la branche professionnelle, à au moins un facteur de pénibilité dont l'évaluation est traitée sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail est la suivante :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Accrochage sacs

Le poste consiste à accrocher des sacs de linges sales sur un crochet.
Le sac est pris dans des chariots.

Approvisionnement tapis

Le poste consiste à aller chercher le chariot puis à vider les sacs ou les rolls sur le convoyeur à bande situé devant le salarié (soit en vidant directement sur le convoyeur, soit en saisissant le tapis et en le déposant).

Tri nid d'abeille/plateforme

Le poste consiste à ce que les opérateurs saisissent le linge sur le tapis devant eux et le trient dans les différentes alvéoles, en jetant les pièces de linge.

Tri sur table

Les opérateurs trient soit le linge qui tombe des sacs au-dessus d'eux ; soit saisissent le sac, le mettent sur la table, le vident et trient le linge ; soit sortent le linge directement des rolls et le trient sur la table.

Déroulage bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)

L'opérateur prend le linge trié du chariot et le met dans le sac ; l'opérateur prend le linge et le met sur un tapis convoyeur à bande.

Laveur sans manipulation roll/bacs

L'opérateur est à son poste de commande et pilote le tunnel.

Chargement et déchargement laveuse plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur prend un chariot de linges sales et l'amène à la laveuse.
L'opérateur prend le linge et charge la laveuse.
L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un autre chariot.
Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement et déchargement laveuse tapis

L'opérateur prend un chariot de tapis sales et les amène à la laveuse.
L'opérateur prend les tapis et charge la laveuse.
L'opérateur saisit les tapis mouillés et les dépose dans un autre chariot.
Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement et déchargement séchoir

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un séchoir.
L'opérateur saisit le linge sec et le dépose dans un autre chariot.
Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Engagement calandre petit plat

Le poste consiste à saisir les petites pièces de linge et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement calandre grand plat

Le poste consiste à saisir les grandes pièces (les draps par exemple) et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement plieur éponges/VT/draps-housses

Le poste consiste à saisir le linge et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Mise sur cintre/accrochage VT

Le poste consiste à prendre le vêtement de travail humide et à l'accrocher sur le cintre.
Le VT part soit en actionnant un bouton pression, soit par activation d'une cellule.

Réception calandre petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception calandre grand plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception bobines

L'opérateur récupère la bobine et la met dans un chariot.

Réception plieur éponge/VT

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement pour voir s'il y a un défaut. Il se sert d'une raquette pour contrôler la puce ou le code-barres afin d'identifier le client.

Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une surface plane.

Enroulement tapis

L'opérateur va chercher un chariot de tapis. Il prend le tapis humide et l'enroule à la main ou en l'engageant dans une machine qui le roule.
Il prend ensuite les tapis et les range au magasin.

Préparation expéditions plat

L'opérateur saisit les piles et les installe dans un roll, un sac ou un carton.
Il les amène ensuite en zone d'expéditions.

Filmage/expé. VT

L'opérateur prend un cintre avec VT, le met sur la filmeuse, il met un film sur le vêtement, il reprend le cintre et l'accroche sur une seconde barre.

Préparation expéditions tapis

L'opérateur saisit les tapis et les installe dans un chariot et les ventile par tournées.

Magasinier linge plat

L'opérateur réceptionne le linge et le stocke en rack ou dans le magasin.

Couture

L'opérateur prend le VT à réparer et utilise sa machine à coudre ou procède à la mise à la taille ou au ravaudage.

Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur intervient sur le vêtement de travail pour procéder aux opérations susvisées.

Réception et déballage linge neuf

L'opérateur déballe les cartons.

Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de commandes où l'opérateur prend les différents produits, les met en sac ou en chariot et les ventile en tournées.

Rippeur/agent de quai

Le salarié a pour rôle le chargement et le déchargement des camions (le sale et le propre).

Distribution : véhicule léger (VL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Distribution : poids lourd (PL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Navetteur/super poids lourd (SPL)

Les chauffeurs circulent entre différents sites dans des super poids lourds pour y charger et décharger leur camion.

Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste chez les clients.
Le poste consiste à réceptionner le linge, à le dispatcher, à regrouper le linge sale qui sera ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la maintenance sur le site.

Dépotage produits chimiques

Il réceptionne les produits chimiques en assistant le sous-traitant ou en rangeant lui-même les contenants.

Pour la filière pressings/laveries
Réception des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mettre dans un bac à linge sale et à encaisser le montant de la prestation.

Livraison des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à récupérer les articles emballés propres et à les lui remettre.

Détachage (pré- ou post-)

Le poste consiste à effectuer un détachage spécifique sur des articles, au moyen de produits chimiques dans une « cabine » à détacher.

Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine de nettoyage à sec, à démarrer la machine et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs ou sur des chevalets.

Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine à laver (ou séchoir), a démarrer la machine à laver (ou séchoir) et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs sur des chevalets.

Finition des articles

Le poste consiste à prendre individuellement les articles, et à procéder à la finition (par repassage manuel, par presse, par mannequin) et à les mettre sur cintre.

Pliage

Le poste consiste à prendre individuellement les articles et à les plier.

Reconstitution des lots

Le poste consiste à prendre les articles individuellement pour les regrouper par clients.

Emballage

Le poste consiste à prendre les articles et à les mettre sous film plastique au moyen d'une emballeuse.

Rangement/classement

Le poste consiste à ranger sur les articles propres et emballés sur les rayonnages ou les convoyeurs.

Entretien des machines de 1er niveau

Le poste consiste à effectuer les opérations d'entretien du matériel de 1er niveau par le personnel du magasin (ex : nettoyage des filtres, nettoyage des distillateurs).

Technicien de maintenance

Le poste consiste à effectuer la maintenance du matériel de pressing.

ART. 3

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe II du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 2 n'est exposé au facteur de pénibilité « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Pour la filière pressings/laveries

Après analyse (cf. annexe III du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 2 n'est exposé au facteur de pénibilité « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

ART. 4

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe IV du présent accord), il apparaît que sept postes sont exposés au facteur de pénibilité « manutentions manuelles de charges » définies à l'article R. 4541-2 du code du travail, sous réserve que les personnes qui sont affectées à ces postes le soient à temps plein. A défaut, l'analyse sera à faire par l'entreprise. Il s'agit des postes suivants :
– accrochage sacs ;
– approvisionnement tapis ;
– chargement tunnel : sling ou tapis (à cases) ;
– rippeur/agent de quai ;
– distribution : PL avec chargement/déchargement sur site ;
– distribution : PL sans chargement/déchargement sur site ;
– navetteur/SPL.
Les parties signataires du présent accord ont considéré que pour trois postes de travail, il était impossible d'évaluer l'exposition des salariés au niveau de la filière.
Il s'agit des postes suivants :
– chargement et déchargement laveuse tapis ;
– enroulement tapis ;
– préparation expéditions tapis.
Dès lors, les entreprises devront elles-mêmes évaluer l'exposition au facteur de pénibilité « manutentions manuelles de charges » des salariés affectés à ces trois postes, afin de déterminer s'ils sont exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014.

ART. 5

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Les partenaires sociaux, après étude, conviennent que la profession n'est pas concernée par les postures « accroupies » et « à genoux ».
Afin de définir ce qu'il faut entendre par « maintien des bras au-dessus des épaules » et « torsion du torse », il a été convenu de prendre comme référence la norme ISO 11226 : 2000 « Ergonomie. – Evaluation des postures de travail statiques ».
Pour rappel, d'après la définition de l'AFNOR, pour qu'il y ait maintien des bras au-dessus des épaules, plusieurs conditions doivent être remplies :
– la notion de maintien : il faut que la personne passe au moins 4 secondes les bras au-dessus des épaules ;
– la notion de bras : il s'agit de la ligne entre l'épaule, l'articulation de l'épaule, le coude et l'articulation du coude. En d'autres termes, le coude doit être au-dessus des épaules.
Concernant la notion de torsion du torse à 30 degrés, d'après la norme, la condition est que le bassin ne bouge pas.
Après analyse (cf. annexe V du présent accord), il apparaît qu'une situation de travail et un poste de travail peuvent être exposés au facteur de pénibilité « postures pénibles » définies comme positions forcées des articulations, sous réserve que les personnes qui y sont affectées le soient à temps plein. A défaut, l'analyse sera à faire par l'entreprise.
Au poste de travail « Visitage/contrôle qualité/tri VT », la situation de travail « tri VT » est exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles - maintien des bras au-dessus des épaules » à la condition impérative que la barre à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.
Si la barre est placée à un niveau inférieur à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles ».
Le poste de travail « Filmage/expé. VT » est exposé au facteur de pénibilité « postures pénibles - maintien des bras au-dessus des épaules » à la condition impérative que la barre à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.
Si la barre est placée à un niveau inférieur à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles ».

ART. 6

Pour la filière pressings/ laveries

La branche professionnelle a fait appel au centre technique de la teinture et du nettoyage (CTTN-IREN) qui est un centre technique industriel (loi du 22 juillet 1948) afin de mener une étude sur les principaux produits utilisés en pressing et laveries (cf. annexe VI).
Il ressort de cette étude que trois produits sont concernés par les classes et catégories de danger visées par l' arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail :
– le perchloréthylène : cancérogène « H351 » ;
– le clip Presorb : sensibilisant cutané « H317 » ;
– le Colorsol : toxique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée « H373 ».
Bien qu'ils puissent être présents, le clip Presorb et le Colorsol n'entraînent pas d'exposition des salariés car ils sont utilisés très largement en deçà de 150 heures par an.
S'agissant du perchloréthylène, l'arrêté 2345 (arrêté du 5 décembre 2012 modifiant l' arrêté du 31 août 2009 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2345 relative à l'utilisation de solvants pour le nettoyage à sec et le traitement des textiles ou des vêtements) dispose que pour les installations contiguës à des locaux occupés par des tiers :
– il est interdit d'installer une machine fonctionnant au perchloréthylène dans une installation existante ;
– il est interdit de créer un pressing utilisant une machine au perchloréthylène ;
– la concentration en perchloréthylène dans l'air intérieur des locaux voisins occupés par des tiers doit être inférieure à 1 250 µg/ m3 soit 0,18 ppm.
En outre, tous les pressings utilisant la technique du nettoyage à sec doivent être équipés d'une ventilation conforme à l'arrêté 2 345.
A ce jour, il a donc été retiré d'un nombre important de pressings et de laveries.
Pour les entreprises qui en utilisent encore (ce qui est possible dans certains cas jusqu'au 1er janvier 2022 et après cette date uniquement dans les installations qui ne sont pas contiguës à des locaux occupés par des tiers), les parties signataires du présent accord ont considéré qu'il était impossible d'évaluer l'exposition des salariés au niveau de la filière.
Dès lors, les pressings et laveries utilisant du perchloréthylène devront elles-mêmes évaluer l'exposition de leurs salariés au facteur de pénibilité « Agent chimique dangereux », afin de déterminer s'ils sont exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 et par l' arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail.

ART. 7

Les parties signataires reconnaissent que certains métiers, notamment les postes visés aux articles 4 et 5 du présent accord, sont considérés comme pénibles pour ceux qui les occupent.
C'est pourquoi, il est convenu que les entreprises s'efforceront d'adapter et d'aménager ces postes au cours des 3 prochaines années en apportant, pour les postes exposés à la manutention manuelle de charge, des aides mécanisées à la manutention manuelle et en équipant les véhicules poids lourds de hayon et/ou d'élévateur.
A cette fin, un bilan sera établi au niveau de la branche dans 3 ans afin d'apprécier les efforts qui auront été accomplis en la matière, à l'aide des indicateurs suivants :
– nombre de véhicules poids lourds sans assistance en 2016 et en 2019 ;
– nombre de véhicules poids lourds avec assistance (hayon et/ou élévateur) en 2016 et en 2019.
S'agissant des postes exposés au facteur « postures pénibles », en particulier ceux où il y a une position de maintien des bras au-dessus des épaules, les entreprises s'efforceront d'aménager les postes de travail pour éviter cette situation, soit en abaissant à une hauteur inférieure à 1,55 m les barres auxquelles sont suspendus les vêtements, soit en surélevant les opérateurs.
De la même façon, afin d'éviter que les salariés se penchent trop souvent pour aller chercher du linge au fond des bacs, les entreprises s'efforceront de remplacer les bacs à fond fixe par des bacs à fond relevant.
Un bilan sera établi au niveau de la branche dans 3 ans pour voir les progrès qui auront été accomplis en la matière à l'aide des indicateurs suivants :
– nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur ≥ 1,55 m en 2016 et en 2019 ;
– nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur < 1,55 m en 2016 et en 2019 ;
– nombre de sites de production équipés à 100 % de bacs à fond relevant en 2016 et en 2019 ;
– nombre de bacs à fond relevant acquis en 2016 et en 2019.
Enfin, les parties conviennent qu'il est important que les salariés aient conscience de l'importance d'avoir les bons gestes et les savoir-faire de prudence.
Dans ce cadre, les entreprises feront des campagnes de sensibilisation sur les bons gestes et postures.
Un bilan sera réalisé dans 3 ans afin de voir le nombre de campagnes réalisées à cette fin.

ART. 8

Les parties au présent accord conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de la pénibilité que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.
Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail.
Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :
– analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail ;
– et associer à cette démarche le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement – ou délégués du personnel en l'absence de cette première institution) ainsi que les services de santé au travail.
Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :
– diagnostic préalable ;
– définition et mise en œuvre de mesures de prévention de la pénibilité ;
– suivi de l'efficacité des actions menées ;
– corrections – au besoin pour une meilleure efficacité – de ces mesures.
Afin de développer et de diffuser les pratiques dans la branche, les entreprises sont invitées à transmettre au GEIST et à la FFPB les actions qu'elles ont pu réaliser et qu'elles jugeraient utiles d'être diffusées à l'ensemble de la profession – en cotant ces dernières de la façon suivante :
– 1 : actions nécessitant peu de moyens et ayant une réelle efficacité ;
– 2 : actions nécessitant des moyens importants et ayant une réelle efficacité ;
– 3 : actions nécessitant peu de moyens et ayant une efficacité faible ;
– 4 : actions nécessitant des moyens importants et ayant une efficacité faible.
En effet, la diffusion des pratiques ayant une réelle efficacité, servira à faciliter au niveau de la branche une démarche collective de prévention de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail.
L'objectif est donc de faire un recensement des pratiques ayant contribué à la réduction de la pénibilité, de manière à ce que celle-ci puisse établir, à l'issue des 3 premières années de l'accord, une synthèse recensant les pratiques les plus efficientes.
Indicateurs :
– nombre d'entreprises couvertes par le présent accord ayant fait remonter les mesures les plus efficientes ;
– réalisation d'une synthèse des mesures les plus efficientes.

ART. 9

Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 500 salariés, au-delà des formations réglementaires, forment, un collaborateur à la prévention des risques. Le choix de l'organisme formateur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de 2 jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après avis du CHSCT. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.
L'objectif chiffré est qu'un tiers des entreprises couvertes par le présent accord aient mis en œuvre ce dispositif sur la durée du présent accord.
Indicateurs :
– nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation sur la durée du présent accord.

ART. 10

Les partenaires sociaux décident qu'une commission de suivi de cet accord se réunira une fois par an.

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ART. 12

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Annexe I

Définition des facteurs de pénibilité

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

(Cliché non reproduit, consultable sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective)

Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

(Cliché non reproduit, consultable sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective)

ART.

Annexe II

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « travail répétitif » Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins égale à 900 h	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/min	Non	Non
Déroulage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Déroulage bobines (si la personne va chercher le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/min	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Chargement et déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Engagement calandre petit plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Engagement calandre grand plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre grand plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception plieur éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Visitage/contrôle qualité /tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Enroulement Tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non

Filmage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Magasinier linge plat	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Mise en place/réforme/retrait/ thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Réception et déballage linge neuf	Non				Non
Préparation sanitaire/magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Navetteur/SPL	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Technicien de maintenance	Poste Non concerné par les gestes répétitifs				Non
Dépotage des produits chimiques	Non	Non		Non	

ART.

Annexe III

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « travail répétitif » – Filière pressings/laveries)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins égale à 900 h	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non
Livraison des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min	non	Non
Détachage (pré- ou post-)	non				Non
Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec	non				Non
Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs	non				Non
Finition des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non
Pliage	oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques	non	Non
Reconstitution des lots	non				Non
Emballage	non				Non
Rangement/classement	non				Non
Entretien des machines 1er niveau	non				Non
Technicien de maintenance	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non

ART.

Annexe IV

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « Manutentions manuelles de charges » Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Manutention au moins égale à 7,5 t/j 120 fois/an	Manutention 10 kg – 600 h/an	Manutention 15 kg – 600 h/an	Pousser-tirer 250 kg – 600 h/an	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui				Oui
Approvisionnement tapis	Oui				Oui
Tri nid d'abeille/plateforme	Non	Non	Non	Non	Non
Tri sur table	Non	Non	Non	Non	Non
Déroulage bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui				Oui
Laveur sans manipulation roll/bacs	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Chargement et déchargement séchoir	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement calandre petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement calandre grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Non	Non	Non	Non	Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non	Non	Non	Non	Non
Réception calandre petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception calandre grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Réception plieur éponges/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Non	Non	Non	Non	Non
Pliage manuel	Non	Non	Non	Non	Non
Enroulement tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Préparation expéditions plat	Non	Non	Non	Non	Non
Filmage/expé. VT	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation expéditions tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Magasinier linge plat	Non	Non	Non	Non	Non
Couture	Non	Non	Non	Non	Non
Mise en place/réformer/retrait /thermocollage/marquage	Non	Non	Non	Non	Non
Réception et déballage linge neuf	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non	Non	Non	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Oui				Oui
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui				Oui
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui				Oui

Navetteur/SPL	Oui				Oui
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non	Non	Non	Non	Non
Technicien de maintenance	Non	Non	Non	Non	Non
Dépotage des produits chimiques	Non	Non	Non	Non	Non

ART.

Annexe V

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « Postures pénibles ». – Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Maintien des bras en l'air au moins 4 secondes	900 h/an	Torsion du torse à 30 degrés	900 h/an	Torse fléchi à 45 degrés	900 h/an	Poste exposé
Accrochage sacs	Non		Non		Oui	Non	Non
Approvisionnement tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Non		Non		Non		Non
Tri sur table	Non		Non		Non sauf si l'alimentation est manuelle	Non	Non
Déroulage bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Non		Non		Oui	Non	Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Non		Non		Non		Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement séchoir	Non		Non		Oui	Non	Non
Engagement calandre petit plat	Non		Oui si le bac n'est pas sous la table d'engagement	Non	Non		Non
Engagement calandre grand plat	Non		Oui	Non	Non		Non
Engagement bobines	Non		Non		Non		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Non		Oui	Non	Non		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non		Oui	Non	Non		Non
Réception calandre petit plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception calandre grand plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception plieur éponges/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie visitage/contrôle qualité	Non		Non		Non		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie tri VT	OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m	Oui	Oui	Non	Non		OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur
Pliage manuel	Non		Non		Oui	Non	Non
Enroulement tapis	Non		Non		Non		Non
Préparation expéditions plat	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Filmage/expé. VT	OUI à la condition que la barre soit fixe et située à	Oui	Non		Non		OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur

	une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m						égale ou supérieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur
Préparation expéditions tapis	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Magasinier linge plat	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Couture	Non		Non		Non		Non
Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Non		Non		Non		Non
Réception et déballage linge neuf	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Non		Non		Non		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Navetteur/SPL	Non		Non		Non		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non		Non		Oui	Non	Non
Technicien de maintenance	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non

ART.

Annexe VI

Tableau inventaire des principaux produits utilisés en pressing - filière pressing/laveries - CTTN

(Tableau non reproduit, consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 1 du 23 janvier 2017 à l'accord du 28 janvier 2016 relatif au développement du dialogue social dans la profession

Source officielle Légifrance

ART.

Au vu des exclusions visées par l'arrêté d'extension du 4 octobre 2016 à l'accord relatif au financement du dialogue social de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie les partenaires ont décidé par le présent avenant d'apporter les modifications aux articles visés par ledit arrêté d'extension, ainsi qu'à l'article afférent au champ d'application.

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers et exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité de blanchisserie-teinturerie de gros, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01A et/ou une activité de blanchisserie-teinturerie de détail ou de laverie, classée dans la nomenclature NAF sous le code 96.01B.

ART. 2

Le présent article modifie l'article 2 de l'accord du 28 janvier 2016.
Les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant n° 1 versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social. Dans le cas où le calcul du 0,15 % de la masse salariale hors apprentis est inférieur à un montant de 25 €, l'entreprise devra alors s'acquitter d'une contribution minimale de 25 €.
Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :
– une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixés par l'accord du 12 décembre 2001 ;
– une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.
Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège des employeurs.
La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :
– 20 % pour chacune des organisations : CFTC, CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

ART. 3

Le présent article modifie les dispositions de l'article 5.1 de l'accord du 28 janvier 2016.
L'ASPET est composée :
– au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et signataires du présent avenant ;
– au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés.
Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ASPET, auprès de la Fédération française des pressings et blanchisseries (1 bis, rue du Havre, 75008 Paris), qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ASPET.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

ART. 5

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Aussi, le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

ART. 6

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataires du présent avenant pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

SECTION 15

Avenant : Accord du 14 décembre 2017 modifiant l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie et employant moins de 11 salariés versent leur contribution légale de formation à OPACALIA organisme collecteur désigné par la branche.

Cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés et se répartit de la manière suivante :
– 0,40 % au titre du plan de formation ;
– 0,15 % au titre de la professionnalisation.

ART. 2

Les dispositions de l'article 1er du présent accord s'appliquent à la collecte exigible en 2018 sur la masse salariale 2017.

ART. 3

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée AR à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, signataires ou non.

Le présent accord entrera en vigueur, à l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail en vue de son extension.

ART.

Le présent accord a pour objet de modifier l'article 4.1 de l'accord du 18 novembre 2011 concernant la contribution formation professionnelle des entreprises employant moins de 11 salariés.

SECTION 16

Avenant : Dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) – (CCN IDCC 2002).

ART. 2

Les dispositions de l'article L. 2232-22 dans sa rédaction issue de la loi au 20 août 2008 avaient conduit à conclure un accord collectif mettant en place une commission paritaire de branche de validation d'accords d'entreprise signés avec des représentants du personnel.

La loi du 8 août 2016 avait retiré ce rôle de validation à la commission de branche puis les ordonnances de 2017 et la loi du 29 mars 2018 n'ont plus fait mention de cette commission.

Dès lors, et comme indiqué dans l'accord du 25 avril 2018 mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de dénoncer l'accord du 27 janvier 2011.

ART. 3

La présente dénonciation est applicable à compter de ce jour, elle est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et sera déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

SECTION 17

Avenant : Accord du 5 décembre 2018 relatif au champ d'application de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1.1 de la convention collective est dorénavant établi comme suit :

« *La présente convention a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés au niveau national (DROM-COM compris) ressortissant des activités reprises sous les numéros suivants : 96. 01A, 96. 01B, 77. 29Z.* (1)

Les salariés concernés qui bénéficieraient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la présente convention au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région continueront d'en bénéficier. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

ART. 2

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 3

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Les dispositions relatives au champ d'application de la convention collective ayant été adoptées avant la loi du 8 août 2016, les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM) en sont exclues du fait qu'elles n'y avaient pas été expressément incluses.

Afin de permettre une application des dispositions de la convention collective aux entreprises situées dans ces DROM-COM, les parties signataires du présent accord ont adopté les dispositions suivantes.

SECTION 18

Avenant : Accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent chapitre a pour objet d'adapter le mode de décompte et de suivi du temps de travail aux besoins de l'entreprise comme à ceux de ses collaborateurs, au moyen des forfaits en jours.

L'aménagement du temps de travail sur l'année sous la forme de forfait jours a pour objectif :
– d'adapter la notion de temps de travail et son suivi, aux cadres dont l'organisation de la fonction et l'autonomie rendent inadapté tout horaire et de façon générale tout décompte du temps de travail en heures ;
– de prendre en compte de façon équilibrée les attentes légitimes des collaborateurs, et les contraintes de fonctionnement propres à l'entreprise.

Plus précisément :

Améliorer sans cesse l'efficacité dans l'organisation des services rendus aux clients des entreprises de la branche et permettre l'adaptation permanente des ressources humaines de l'entreprise aux évolutions quantitatives et qualitatives de l'activité, prévisibles ou non.

Dès lors, la direction qui appliquera le forfait jour ne pourra pas imposer de quelconques horaires aux collaborateurs concernés membres de son encadrement.

Elle devra par conséquent :
– laisser une autonomie totale à ces mêmes collaborateurs dans l'organisation du travail ;
– considérer en conséquence la notion de forfait en jours comme une réponse satisfaisante à la fois pour les collaborateurs concernés et pour la meilleure organisation.

ART. 1.1

1.1.a. Entreprises comprises dans le champ d'application

Toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne disposent pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou rédiger le leur.

1.1.b. Entreprises exclues du champ d'application

Sont exclues du champ d'application de l'accord les entreprises déjà couvertes par un accord sur le forfait jours.

1.1.c. Salariés susceptibles d'être concernés

Les salariés susceptibles d'être concernés sont les cadres (à ce jour classés au coefficient 7-1, 8-1 et 9-1) et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Soit, en l'état actuel des organisations, de façon non exhaustive et à titre d'illustration, les :
– référents métiers cadres ;
– chefs de service (statut cadre).

Les personnes occupant les missions suivantes ne rentrent donc pas dans le champ d'application de l'accord :
– les cadres dirigeants, soit en l'état actuel de l'organisation de l'entreprise et à titre d'illustration : les directeurs de région et les membres du comité de direction. Ces cadres bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de responsabilités étendues et peuvent engager l'entreprise ;
– les autres cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée ou qui ne disposent pas d'une pleine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

ART. 1.2

La convention individuelle de forfait en jours devra impérativement faire l'objet d'un écrit avec l'accord exprès des salariés concernés.

La durée du travail, en jours, des salariés visés au présent article sera fixée individuellement par cette convention de forfait annuelle selon les formes suivantes :

La convention est établie en nombre de jours, au contrat de travail ou par avenant à celui-ci.

1.2.a. Forfait jour plein

Le nombre de jours servant de base contractuelle est fixé au maximum à 218 travaillés par année civile.

Le nombre de 218 jours travaillés, correspond à l'hypothèse où l'intéressé dispose de droits complets à congés payés et en planifie effectivement 25 jours ouvrés sur l'année civile. En cas de prise de congés payés inférieure (en particulier pour les nouveaux embauchés) ou supérieure à ce nombre, le nombre de jours travaillés sera adapté en conséquence et pourra s'établir jusqu'à 243 jours (218 + 25).

Illustration du calcul : 365 jours calendaires - 104 jours (samedi-dimanche sur l'ensemble de l'année) - 25 jours de congés payés (droit plein) - nombre de jours fériés sur l'année (hors samedi-dimanche) – nombre de jours de repos sur l'année = 218 jours.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de 218 jours.

1.2.b. Forfait jour réduit

En fonction des nécessités propres à certains emplois et de l'accord des parties, le nombre de jours travaillés peut-être dans certains cas inférieur à 218 jours, ce qui peut, par conséquent, conduire à la conclusion d'un forfait jours réduit.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de jours travaillés.

ART. 1.3

a) L'année de référence se définit du 1er janvier au 31 décembre.

b) Les jours ou demi-journées travaillés seront à répartir sur l'année.
Notion de demi-journée : une demi-journée (matin) s'achève au plus tard à 13 heures.
Une demi-journée (après-midi) commence au plus tôt à 12 heures.

c) Planning annuel :
– le collaborateur communiquera un projet de planning annuel par écrit dans les délais fixés ci-dessous, et s'efforcera de positionner ses jours de repos en respectant les nécessités opérationnelles et, en tout état de cause, en dehors des jours de grande activité, de production importante de réunions régulières (hebdomadaires, mensuelles...) ;
– ce projet de planning prévisionnel des jours ou demi-journées travaillés et non travaillés est transmis en début de chaque trimestre, pour être validé par le responsable hiérarchique.

Ce planning peut être modifié par le responsable hiérarchique, ceci jusqu'à 2 semaines à l'avance. Chaque collaborateur s'engage en effet à veiller à la bonne adéquation entre son planning prévisionnel et les nécessités opérationnelles du fonctionnement des équipes.

La nécessaire coopération du titulaire du forfait jours avec son responsable hiérarchique dans l'élaboration et le suivi de la planification des jours travaillés, ne contredit absolument pas et ne remet pas en cause l'autonomie détenue par lui, autonomie totale laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur de chaque journée de travail elle-même.

Prise des jours de repos :
Les salariés, après accord de leur responsable hiérarchique pourront prendre leur jour de repos ou leur demi-journée de repos de façon isolée ou consécutivement.

ART. 1.4

Le décompte des journées ou demi-journées travaillées et non travaillées s'effectue par mention sur un document électronique établi mensuellement par l'intéressé, sous sa responsabilité et celle de l'employeur. Ce document de contrôle fera notamment apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document est mis à jour, sauf exception justifiée, au cours du mois suivant et est validé par le responsable hiérarchique et archivé par le responsable de la paie. Il inclura un récapitulatif mensuel et annuel des jours travaillés.

ART. 1.6

Compte tenu de son autonomie et ou de la nature de sa fonction, le salarié en forfait jours et l'employeur veilleront ensemble, au fur et à mesure qu'il organise son temps de travail, concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à :
– la durée du repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives ;
– au nombre maximum de jours de travail dans la semaine qui fait qu'il sera interdit de le faire travailler plus de 6 jours consécutivement par semaine ;
– à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le salarié suit lui-même son organisation du travail et l'amplitude de ses journées d'activité.

En cas de difficulté quelconque relative à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, le salarié concerné devra en échanger sans délai avec son supérieur hiérarchique, pour rechercher ensemble et mettre au point les solutions adaptées. Le salarié peut alerter à la fois sa hiérarchie et la direction des ressources humaines. Cette dernière organisera alors un à plusieurs entretiens avec le salarié et le supérieur hiérarchique concernés.

Sur simple demande du salarié et/ou du supérieur hiérarchique, un entretien mensuel sera organisé sur l'exécution de la convention forfait jours et notamment sur la charge de travail du salarié.

Quoi qu'il en soit, une fois par an, un entretien aura lieu avec le responsable hiérarchique qui fera le point de ce mode d'organisation du temps de travail et sur les sujets que la loi aura rendu obligatoire d'y aborder, soit en l'état actuel du droit : la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Sera également abordée lors de cet entretien annuel la question de l'amplitude de la journée de travail.

ART. 1.7

L'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. Aussi les parties s'engagent-elles sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail. Il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques. Il lui est demandé en contrepartie, de limiter l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques au strict nécessaire durant ces mêmes périodes.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des cadres, procédures...), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

ART. 1.8

Les bénéficiaires de forfaits en jours ne peuvent effectuer des jours de travail excédentaires par rapport à leur forfait jours contractuel (dans le contrat de travail ou l'avenant individuel), qu'après information, autorisation de leur responsable hiérarchique, et accord écrit de celui-ci.

En aucun cas le nombre maximal de jours travaillés à l'année n'ira au-delà de 235 jours, ce dans le cadre des dispositions sur le rachat des jours de repos prévu par l'article L. 3121-59 du code du travail.

ART. 1.9

La rémunération est forfaitaire en ce sens qu'elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondant.

ART. 2

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 3

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3.1

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART. 1.5

Il convient de préciser que le plafond de 218 jours (journée de solidarité comprise) est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congé non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident du travail, congés pour événements familiaux et les autres cas de suspension du contrat de travail viennent en déduction du plafond des 218 jours travaillés.

1.5.1. Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle/21,67 jours.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés.

1.5.2. Situations particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

1.5.2.1. Arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :
– le nombre de samedi et de dimanche ;
– le nombre de jours fériés coïncidant avec 1 jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
– le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié qui entrerait le 23 avril 2021 (113e jour de l'année) :
1. Calcul du nombre de jours calendaires restant : 365 − 112 = 253.
2. Retrait des samedis et dimanches restant : 253 − 72 (samedi et dimanche) = 181.
3. Retrait des jours fériés coïncidant avec 1 jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : 181 − 5 = 176.
4. Jours de repos supplémentaires proratisés : le prorata se calculant comme suit = (13 jours de repos annuel en 2021 × (253/365)) = 9 jours de repos.
5. Nombre de jours travaillés : 176 − 9 = 167 jours.

1.5.2.2. Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :
– le nombre de samedis et de dimanches ;
– les jours fériés coïncidant avec 1 jour ouvré depuis le début d'année ;
– le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent depuis le début de l'année) :
– 113 − 32 (samedi et dimanche) = 81 ;
– 2 jours fériés (mercredi 1er janvier et lundi de pâques) = 79 ;
– 4 jours de prorata des jours de repos supplémentaires (calculé comme suit : 13 jours de repos annuel en 2021 × (113/365)) ;
– le nombre de jours travaillés potentiel sera donc de 79 − 4 = 75.

Lorsqu'un collaborateur quittera la société au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.

ART.

Afin de palier l'incapacité qu'ont certaines entreprises dépourvues de délégué syndical à négocier des accords sur le forfait jour et pour que les salariés de ces mêmes entreprises puissent travailler selon un mode d'organisation du temps de travail qui leur convienne, tout en étant pleinement assurés de la protection de leurs droits, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter le présent accord.

Les parties signataires invitent à cet égard les employeurs, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés qui passeront au forfait jour.

SECTION 19

Avenant : Accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO)

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 ;

Considérant les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Considérant l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018,

ART. 1er

De tous les secteurs de l'industrie, jusqu'à l'hôtellerie et restauration, en passant par le commerce, la santé, les collectivités et d'autres activités de pointe... Tous les métiers et entreprises sont les clients des entreprises de service textile, tous soucieux de confier la fourniture et l'entretien des textiles à des professionnels. Ce choix leur permet de mieux se consacrer eux-mêmes à leur cœur de métier.

En conséquence, les parties signataires du présent accord décident que l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre dit « AKTO » soit bien l'opérateur de compétences de la branche en raison du fait que le champ couvert par cet OPCO est en pleine cohérence avec l'activité des activités des entreprises de la branche, à savoir le service opérationnel aux entreprises.

ART. 2

Conformément au III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, cet accord s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction selon le nombre de salariés des entreprises.

ART. 3

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord.

ART.

En décembre 2018, les partenaires sociaux de la branche avaient désigné comme opérateur de compétences l'OPCO « Professions de services opérationnels aux entreprises ».

Compte tenu du fait que cette dénomination ne correspond à aucun OPCO qui a été agréé, les parties signataires procèdent à une nouvelle désignation s'inscrivant dans le même contexte que la même précédente.

SECTION 20

Avenant : Accord du 17 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Sont comprises dans le champ d'application du présent accord toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne disposent pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou de rédiger le leur.

ART. 2

Les entreprises qui souhaiteront mettre en place au sein de leur structure l'APLD en se fondant sur le présent accord de branche devront établir un document unilatéral devant préciser les informations visées à l'article 5 du présent accord avant de le transmettre pour homologation à l'autorité administrative dans les conditions indiquées à l'article 6.

L'APLD pourra être mise en place dans un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement, comme un service. Il pourra aussi être mis en place sur l'ensemble d'un établissement comme sur l'ensemble de l'entreprise. Les engagements de l'employeur en termes de maintien dans l'emploi devront alors porter sur le même périmètre que celui concerné par la mise en œuvre de l'APLD (service, établissement ou entreprise).

Elles pourront solliciter le dispositif de l'APLD au plus tôt à partir du premier jour du mois civil au court duquel la transmission pour homologation aura été faite.

Les entreprises de la branche visées à l'article 1er du présent accord pourront mettre en œuvre ce dispositif dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, par période de 6 mois.

ART. 3

Les entreprises auront la possibilité de réduire l'horaire de travail des salariés concernés par la mise en place de l'APLD dans les limites fixées par le décret précité, c'est-à-dire jusqu'à 40 % de l'horaire de travail du salarié. La réduction sera appréciée sur l'ensemble de la période de mise en œuvre de l'APLD qui sera visée dans le document unilatéral.

Conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la limite maximale de 40 % de la durée légale peut exceptionnellement être dépassée sur décision de l'autorité administrative, sans toutefois que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

En fonction de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement et afin de coller à une réalité quotidienne, les conditions exceptionnelles permettant le dépassement de la limite maximale de 40 % sont détaillées dans le document unilatéral.

ART. 4

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance pour les salariés qui seraient placés dans le dispositif de l'APLD d'être formés.

Dans ce cadre, tous les moyens existants, tant au niveau du salarié, qu'au niveau de l'entreprise, ou encore via l'utilisation du FNE-Formation, devront être mobilisés.

Il s'agira notamment de permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) suivies par les salariés durant leur période d'activité partielle.

Pour ce faire, les salariés pourront définir leurs besoins en formation à l'occasion d'un entretien avec leur responsable hiérarchique.

Le financement de ces formations se fera via le FNE-Formation et/ou le compte personnel de formation (CPF).

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif de l'APLD souhaitera réaliser une ou plusieurs formations au cours de sa période d'APLD, il pourra mobiliser son CPF. Si les droits qu'il détient dans son CPF ne lui permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation complémentaire pourra être possible via un abondement de l'employeur.

De la même façon, la section paritaire professionnelle (SPP) sollicitera de son OPCO AKTO un accès au budget qui serait éventuellement alloué pour les branches au sein desquelles l'APLD serait mise en œuvre afin de pouvoir financer à 100 % les formations FNE.

ART. 5

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent en principe sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Conformément à l'article 1er, IV du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, les partenaires sociaux conviennent qu'il est toutefois possible de prévoir un périmètre d'engagement sur l'emploi plus restreint, comme l'indique l'article 2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, le document unilatéral détermine, outre la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi, le périmètre des emplois concernés.

En application du présent accord, ces engagements portent a minima sur l'emploi des salariés ayant été concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée et pour toute la durée du recours effectif à ce dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent d'offrir une souplesse aux entreprises dans leurs engagements en matière d'emploi afin de tenir compte de la grande disparité de situations dans la branche, toutefois ils rappellent que la finalité première de ce dispositif est de préserver l'emploi et que cette dernière doit guider les choix de l'entreprise. (1)

Ainsi, sur le périmètre des emplois concernés et pour une durée au moins égale à la durée de recours effectif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, l'employeur s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail sur le périmètre qui aura été indiqué dans le document unilatéral.

(1) Alinéa étendu sous réserve que le périmètre sur lequel porte l'engagement de maintien dans l'emploi corresponde a minima à celui de l'alinéa 2 de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui précise que l'employeur rembourse les sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le licenciement est prononcé, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.
(Arrêté du 24 février 2021 - art. 1)

ART. 6

Les parties signataires rappellent que les salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Cette indemnité correspond, à la date du présent accord, selon les dispositions en vigueur à 70 % de la rémunération brute du salarié servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur étudie, avec le CSE lorsqu'il existe, la possibilité d'une indemnisation plus favorable des salariés concernés et particulièrement des salaires inférieurs à 1,5 Smic.

Par ailleurs, l'employeur étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. (1)

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire en application des dispositions de l'article L. 3121-44 du code du travail et de la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-16.660).
(Arrêté du 24 février 2021 - art. 1)

ART. 7

L'employeur informe les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif par tout moyen, en respectant un délai de prévenance à fixer dans le document unilatéral.

L'employeur fournit, au minimum, tous les 3 mois au CSE, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :
– le nombre de salariés concernés, et la nature de leurs contrats de travail ;
– le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
– les activités concernées ;
– le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
– les perspectives de reprise de l'activité.

ART. 8

Le document unilatéral devant être homologué par l'administration devra a minima contenir les éléments suivants :
– la référence au présent accord de branche ;
– un préambule contenant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné par la mise en place de l'APLD ;
– la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
– les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
– la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale sachant que cette dernière est limitée à 40 % et s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral ;
– les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre du document unilatéral, sachant que cette information a lieu au moins tous les 2 mois ;
– les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés conventionnels acquis avant la mise en œuvre du dispositif.

ART. 9

Une fois le document unilatéral élaboré, l'employeur doit l'adresser par voie dématérialisée à l'adresse suivante : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/.

Les demandes sont accompagnées du document de l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. Une demande unique portant sur plusieurs établissements peut être transmise.

En annexe du présent accord figure la fiche technique élaborée par le ministère du travail pour le cas d'un document unilatéral qui couvre plusieurs établissements d'une même entreprise.

De son côté, l'administration contrôlera outre la présence des mentions obligatoires, la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe et la présence des engagements en matière d'emploi.

L'administration est tenue de notifier sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande. Son silence vaut homologation.

La décision vaut autorisation de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour une durée de 6 mois renouvelable.

À l'issue de chaque période de 6 mois, en cas de renouvellement, l'autorisation est à nouveau accordée pour 6 mois dès lors qu'avant l'échéance l'employeur a bien transmis :
– un bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information du CSE ;
– un diagnostic actualisé de la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné.

La DIRECCTE vérifie les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise et renouvelle la période d'activité partielle de longue durée en rendant une nouvelle décision d'homologation.

ART. 10

En application des dispositions du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 11

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Il est d'ailleurs rappelé que cette stricte égalité professionnelle doit aussi s'appliquer en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

La direction de l'entreprise s'efforcera de mettre tout en œuvre pour organiser le travail et l'activité partielle de longue durée de manière juste, équilibrée et équitable entre les salariés.

Par ailleurs, à compétences équivalentes entre les salariés, le recours à la sous-traitance, à l'intérim ou aux heures supplémentaires ne devra jamais être privilégié.

ART. 12

Les parties signataires feront un point d'application du présent accord une fois par an sur la base des informations communiquées par les entreprises à l'autorité administrative tous les 6 mois.

Ces informations devront donc également être transmises au secrétariat de la branche :
GEIST, secrétariat CPPNI, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Les partenaires sociaux de la branche pourront aussi être amenés à se réunir en fonction des modifications législatives ou réglementaires qui nécessiteraient une modification du présent accord.

ART. 13

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

ART. 14

Conformément aux directives du ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée.

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

ART.

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable permet aux entreprises éligibles de bénéficier d'une allocation partielle et à leur salarié d'une indemnité d'activité partielle.

Ce dispositif est particulièrement important pour les entreprises de la branche, la situation de ces dernières au niveau économique depuis le 15 mars 2020 est en effet très problématique.

Ainsi, sur les activités de pressing, il a été constaté à fin septembre une baisse de 35 % du chiffre d'affaires.

En dehors des périodes de confinement (où l'activité est très réduite, de l'ordre de 30 % du chiffre d'affaires de l'année précédente sur les mêmes périodes), la persistance du télétravail ainsi que l'absence d'événements (familiaux, professionnels ou culturels) pénalisent durablement l'activité et génèrent une baisse de l'ordre de 20 % du chiffre d'affaires.

Sur les activités liées à la location-entretien textile, une enquête réalisée auprès des entreprises membres du GEIST, sur un échantillon d'une trentaine d'entreprises PME et ETI ayant répondu, laisse apparaître à fin juin une perte du chiffre d'affaires annuel de 40 %.

En outre, les perspectives d'activités sont très pessimistes, en raison du fait que les entreprises du secteur ont une activité dépendante de celles liées à l'hôtellerie et à la restauration (HCR), puisque ce secteur représente en moyenne près de 70 % du chiffre d'affaires des entreprises (le secteur était d'ailleurs reconnu dans l'annexe II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 qui visait les secteurs ayant connu les baisses de chiffre d'affaires les plus sévères en France).

Ce choc économique pourrait s'étendre sur plusieurs années.

En effet, après enquête, les entreprises de la branche ont indiqué qu'un retour à un niveau d'activité « Pré-Covid » n'était pas attendu avant au moins 12 mois pour 60 % des chefs d'entreprise et pas avant 18 mois ou plus pour 35 % d'entre eux.

S'il n'y a pas eu de vague de licenciements économiques importante dans la branche c'est essentiellement dû au recours massif à l'activité partielle. En effet, avec une moyenne de 40 % des sites à l'arrêt entre avril et juin, l'activité partielle a touché sur cette période près de 80 % des salariés.

Face à l'évolution du dispositif d'activité partielle vers l'activité partielle de longue durée et eu égard au fait que la situation économique des entreprises est corrélée très fortement à celle des HCR, les parties signataires, afin de maintenir l'emploi dans la branche, ont décidé de ce qui suit :

SECTION 21

Avenant : Avenant correctif du 5 décembre 2022 à l'accord du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5.1.2 du chapitre V « Contrat de travail » de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 5.1.2
Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée ainsi :
a) Pour les ouvriers : à deux mois ;
b) Pour les employés : à deux mois, renouvelable une fois ;
c) Pour les techniciens et agents de maîtrise : à trois mois, renouvelable une fois ;
d) Pour les cadres : à quatre mois, renouvelable une fois.

Ce renouvellement n'est pas automatique. En tout état de cause, le fait que la période d'essai puisse être renouvelée devra être clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En outre, le renouvellement devra être proposé et accepté par le salarié avant la fin de la période d'essai initiale. Son accord exprès devra être obtenu.

Durant la période d'essai, la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré. À l'expiration de la période d'essai, l'embauchage devient définitif.

Pour le cas particulier des contrats d'alternance, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que, dès le premier jour de son exécution, le contrat d'alternance est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté. »

ART. 2

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 3

Le GEIST notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

ART. 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

ART. 5

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er janvier 2023.

ART. 6

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART.

Une erreur s'étant glissée dans la page 26 de l'accord de branche du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie), un nouveau paragraphe de la page 26 annule et remplace le précédent.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 22

Avenant : Accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

ART. 2

Le présent accord vise à prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et permettre la promotion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Les formations suivies devront permettre d'acquérir :
– un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI).

ART. 4

Conformément aux articles D. 6332-89 et D. 6332-90 du code du travail, l'OPCO AKTO prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les frais de dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié selon les modalités décidées par son conseil d'administration sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et/ou la section paritaire professionnelle de la branche.

ART. 5

Conformément à l'article L. 6324-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié devra faire l'objet d'un avenant qui précisera la durée de l'action et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance qu'il obtiendra dans l'entreprise à l'issue de sa formation, une fois la certification obtenue.

L'avenant au contrat sera déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail (transmission à l'opérateur de compétences), sous réserve d'adaptations précisées par décret.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Conformément à l'article D. 6324-2, l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

ART. 6

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnels visés.

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être comprises entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

ART. 7

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

ART. 8

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêté d'extension.

ART. 9

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART. 3

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250009 _ 0000 _ 0030. pdf/ BOCC

L'article 2 de l'accord du 4 juillet 2025 ajoute au tableau ci-dessus la certification suivante :

« Piloter son équipe au quotidien ». Le code de la certification inscrite au répertoire spécifique est RS6445. (2)

(1) Certifications étendues sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

(2) La certification de l'article 2 est éligible à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elle soit active au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART.

En raison des profondes mutations que connaît notre secteur d'activité confronté aux préoccupations sociales et environnementales devenues des enjeux majeurs, ainsi qu'à l'évolution constante des attentes des consommateurs, les parties signataires de la branche conviennent qu'il est important de faire évoluer les compétences des salariés, de manière à la fois à renforcer leur employabilité tout en permettant à l'entreprise de se transformer grâce à ces compétences acquises et d'être plus compétitive.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent que le dispositif de la Pro-A répond à ces enjeux et conviennent de ce qui suit.

SECTION 23

Avenant : Accord du 8 juillet 2024 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie).

ART. 2

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés de la location-entretien textile.

La formation professionnelle doit concourir à :
– favoriser les actions de lutte contre l'illettrisme ;
– développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
– permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
– faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

2.1. Les actions prioritaires de formation

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'employabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'entretien et de la location textile, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles visent, en particulier, les actions d'accompagnement et de formation suivantes :
– les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
– les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
– les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
– les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l'absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
– les actions de formation ayant pour finalité l'amélioration des conditions de travail ;
– la formation des personnels ayant des responsabilités d'encadrement afin de développer leurs aptitudes au management.

2.2. Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :
– les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d'emploi ;
– les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
– les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
– les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle ;
– les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
– les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
– les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;
– les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

2.3. L'égalité d'accès à la formation professionnelle

2.3.1. Égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :
– des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
– des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation ou d'adoption.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes fournis par le panorama statistique de la branche (AKTO – Entretien textile), la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

2.3.2. Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent maintenir un effort particulier en matière de formation des travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation.

2.4. L'accompagnement à la formation de certains publics

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte – partiellement et/ou temporairement – par le médecin du travail, l'employeur lui propose si cela s'avère possible un aménagement de poste ou un autre poste approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette proposition prend en compte, après avis des membres du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises, l'employeur formulera des propositions, le cas échéant, pour permettre au salarié de bénéficier d'une formation destinée à pouvoir lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

ART. 3

3.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les actions concourant au développement des compétences sont :
– les actions de formation ;
– les bilans de compétences ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
– les actions de formation par apprentissage.

Les parties signataires rappellent que l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployés dans ce cadre sont notamment les suivantes :
– les formations dispensées en salle ;
– les formations en ligne ;
– le tutorat en situation de travail.

3.1.1. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière pour les actions relevant du plan de développement des compétences est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à cette adresse :

https :// www. akto. fr/ regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile

3.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, BUT, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à France compétences, et publiés par décret.

3.2.1. Prise en charge financière

Prise en charge au « coût contrat » :

Le principe du coût-contrat installe un financement « au contrat » versé pour chaque apprenti au CFA par l'Opco, selon un montant déterminé par les branches et validé par France compétences dans un référentiel. (1)

Le montant annuel est fonction du domaine d'activité et du titre ou du diplôme visé. À noter qu'il peut y avoir un reste à charge à prévoir.

Pour calculer le coût d'un contrat d'apprentissage :

https :// www. akto. fr/ calcul-cout-contrat-apprentissage

3.2.2. Public bénéficiaire

Les jeunes de 16 à 29 ans révolus.

Les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3e.

Les personnes reconnues travailleur handicapés, quel que soit l'âge.

Les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Les personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.

3.2.3. Durée

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu en CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

3.3. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

3.3.1. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France Compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est

accessible à cette adresse :

https :// www. akto. fr/ regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile

3.3.2. Public bénéficiaire

Les jeunes de 16 à 25 ans.

Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AHH).

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

3.3.3. Durée du contrat

• De 6 à 12 mois

• Jusqu'à 24 mois pour :
– tout demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
– toute formation ou tout parcours professionnalisant dans la branche, permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives de la branche.

• Jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires :
– jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
– bénéficiaires ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
– personnes inscrites depuis plus d'un an an sur la liste des demandeurs d'emploi (peu importe leur âge).

3.3.4. Durée de formation

La formation mise en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation varie en fonction de la qualification préparée. Elle représente entre 15 % et 25 % de la durée totale du CDD (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI), avec un minimum de 150 heures.

Sur le fondement de l'article L. 6325-14 du code du travail, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que pour les demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac, la durée de formation pourra représenter jusqu'à 40 % de la durée totale du CDD (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI).

3.4. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une promotion professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Dans ce cadre les parties signataires rappellent qu'un accord de branche du 19 juillet 2023 fixe le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » au sein du secteur de la location entretien textile avec la liste des certifications éligibles.

3.4.1. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à cette adresse :

https :// www. akto. fr/ regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile

3.4.2. Durée du contrat

La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être prolongée jusqu'à 36 mois pour :
– les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (diplôme du baccalauréat) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (BEP, CAP ...) ;
– les jeunes et demandeurs d'emplois demandeurs d'emploi depuis plus de 1 an ;
– les bénéficiaires de minima sociaux – RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés ;
– les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3.4.3. Durée du contrat

La durée totale des actions de formation, au minimum de 150 heures, est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A (le reste étant le temps passé dans l'entreprise).

À noter : Les conditions de durée minimales de la formation ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat CléA) ni à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

3.4.4. Public bénéficiaire

Le salarié doit être :
– en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en CDI intérimaire (CDII) ;
– ou bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
– ou sportif ou entraîneur professionnel en CDD ;
– ou placé en activité partielle après autorisation de l'administration.

Son niveau de qualification doit être inférieur à celui correspondant au grade de la licence (bac + 3).

(1) Le 1er alinéa du sous-titre 3.2.1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 6332-14 et L. 6123-5 du code du travail, qui ne prévoient pas que la validation du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage relève des prérogatives de France compétences.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

ART. 4

Le tuteur suit les salariés en contrat de professionnalisation ou en reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) et le maître d'apprentissage accompagne les apprentis.

Tous deux sont choisis parmi les collaborateurs expérimentés de l'entreprise. La mission est d'accueillir, informer, former et guider le nouvel entrant pendant toute la durée de son contrat.

Désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage est obligatoire.

4.1. Rôle

Référent du nouveau salarié ou de l'apprenti au sein de l'entreprise, le tuteur – ou le maître d'apprentissage – accompagne quotidiennement le jeune durant son parcours dans le service et assure le lien avec l'organisme de formation.

Il est à la fois :
– le responsable direct de l'alternant ;
– la personne de liaison avec le centre de formation ;
– la personne en lien avec les services RH de l'entreprise.

4.2. Obligation de désignation

La désignation d'un tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation, et de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), est obligatoire.

De même, lorsque le contrat de professionnalisation comporte des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, chaque entreprise d'accueil désigne un tuteur.

La désignation d'un maître d'apprentissage est également obligatoire pour un contrat d'apprentissage.

4.3. Prise en charge financière

L'information concernant le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps, compte tenu des budgets alloués par France compétences et de la politique de formation professionnelle décidée par les membres de la SPP (section paritaire professionnelle). Elle est accessible à cette adresse :

https :// www. akto. fr/ regles-de-prise-en-charge-entretien-et-location-textile

4.4. Formation tuteur (1)

L'article D. 6325-9 du code du travail prévoit que l'employeur doit laisser du temps au tuteur pour exercer sa mission et se former.

Dans ce cadre, il est prévu que les formations tuteur sont prises en charge à hauteur de 15 € de l'heure, dans la limite de 40 €.

• Pour les entreprises de moins de 11 salariés : les formations suivies par des salariés et les employeurs tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont finançables par AKTO.

• Pour les entreprises de 11 salariés et plus : seules les formations suivies par des salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont finançables par AKTO.

Le montant de la prise en charge financière est susceptible d'évoluer dans le temps.

(1) Le titre 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6325-6 et L. 6223-8-1 du code du travail, relatives aux conditions pour exercer la fonction de tuteur.
(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

ART. 5

5.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Conformément aux principes issus des textes législatifs, règlementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Sur un plan plus spécifique, la commission a notamment pour rôles :
– d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisants éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
– d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers, en application de l'article 13 et de formuler toute proposition en vue d'en orienter les travaux ;

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers qu'elle recevra de l'Opco de la branche (AKTO), elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle à la section professionnelle paritaire (SPP).

Conformément à l'article 1.9 de la convention collective, elle comprend deux représentants pour chacune des organisations représentatives des salariés et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

La commission est compétente pour tout ce qui est prévu par les accords nationaux interprofessionnels la concernant.

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

C'est l'organisation patronale qui assume la charge du secrétariat de la commission.

5.2. La section paritaire professionnelle (SPP)

Une section paritaire professionnelle est instituée par l'accord constitutif de l'Opco AKTO.

La SPP de la branche définit la politique de formation, en ingénierie et en modalités d'intervention, et de communication auprès des entreprises et des salariés et ses priorités de financement.

Certaines propositions arrêtées par la SPP sont préalablement validées en CPNEFP avant d'être transmises au conseil d'administration pour décision.

ART. 6

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

ART. 8

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 9

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

ART.

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de promouvoir, au sein de la branche de la location-entretien textile, une politique dynamique d'emploi et de formation. Ainsi, elles se saisissent des opportunités offertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement de la formation dans un contexte de perpétuelles évolutions des professions de la branche.

Les professions de l'entretien et de la location textile sont, par nature, tout à fait tributaires de la situation économique de leurs clients. Elles sont confrontées aux évolutions de la situation de l'emploi, en particulier industriel, et à celles des modes de consommation.

L'une de leurs caractéristiques est d'offrir des emplois réels et pérennes à des salariés d'un faible niveau de qualification et de contribuer ainsi fortement aux enjeux de l'insertion par l'emploi.

C'est pourquoi les partenaires sociaux – par un dialogue social renforcé – souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux, en particulier concernant les salariés de faible niveau de formation et de qualification.

À cette fin, ils conviennent de :
– mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'Opco de la branche ;
– donner aux instances représentatives du personnel et aux personnels d'encadrement d'entreprises un rôle important pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
– favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Par ailleurs, ils soulignent l'importance de l'entretien professionnel comme moyen de nature à permettre à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. En tout état de cause, ils entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités visés, et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 1 du 8 juillet 2024 à l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») conclu au sein de la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie et de mettre à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A.

ART. 2

La liste des certifications définie dans l'accord du 19 juin 2023 a évolué.

Liste initiale republiée et mise à jour

Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations inactives sont retirées et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Nouvelle certification (1)

Est intégrée à la liste des certifications éligibles à la Pro-A, la certification CléA Management.

Cette certification correspond aux critères de fortes mutations de l'activité et répond aux risques d'obsolescence des compétences, conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) Les alinéas 6 à 8 de l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 6324-3, L. 6121-2 et D. 6113-29 du code du travail, Cléa Management ne faisant pas partie du socle de connaissances et de compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.
(Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

ART. 3

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

ART. 4

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêté d'extension. Le présent accord est à durée indéterminée.

ART. 5

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Annexe

Liste des certifications (1)

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, *en sus de la certification CléA Management* (2).

Branche	Type de certification	Nom de la certification	Niveau de qualification	RNCP	Fin d'enregistrement
Entretien textile	Bac pro	Métiers de l'entretien des textiles option A : blanchisserie, option B : pressing	4	RNCP35807	31/08/2026
	Bac pro	Maintenance des Systèmes de Production Connectés	4	RNCP35698	31/08/2026
	BTS	Maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes ascenseurs et élévateurs)	5	RNCP36968	31/08/2027
	Titre professionnel	Technicien supérieur de maintenance industrielle	5	RNCP36247	15/02/2027
	Titre professionnel	Technicien spécialisé en maintenance avancée	6	RNCP37529	24/04/2025
	Licence professionnelle	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	6	RNCP30088	01/01/2025
	Licence professionnelle	Maintenance et technologie : systèmes pluri-techniques	6	RNCP30092	01/01/2025
	BTS	Gestion de la PME	5	RNCP38363	31/12/2027
	BTS	Comptabilité et gestion	5	RNCP35521	31/08/2024
	BTS	Support à l'action managériale	5	RNCP38364	31/12/2027
	Licence	Gestion	6	RNCP35924	31/08/2026
	Master	Manager des organisations	7	RNCP35280	10/02/2026
	Master	Manager stratégique et opérationnel d'activité	7	RNCP36142	26/01/2025
	Master	Gestion de production, logistique, achats	7	RNCP35921	31/08/2026
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5	RNCP38368	31/12/2028
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	RNCP38559	19/07/2024
	CAP	Conducteur routier marchandises	3	RNCP37894	31/08/2028
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5	RNCP38365	31/12/2028
	Master	Manager transport logistique et commerce international	7	RNCP35748	08/07/2026
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente	4	RNCP38399	31/12/2028
	BTS	Management commercial opérationnel	5	RNCP38362	31/12/2028
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	RNCP38676	03/03/2025
	Maîtrise	Chargé d'affaires commerciales	6	RNCP38830	27/03/2027
	Master	Manager du marketing et de la stratégie commerciale	7	RNCP34806	23/07/2025
	DEUST	Webmaster et métiers de l'internet (fiche nationale)	5	RNCP36052	30/11/2026
	CAP	Métiers de l'entretien des textiles, option A : blanchisserie, option B : pressing	3	RNCP35808	31/08/2026
	BTS	Communication	5	RNCP37198	31/08/2028
	Maîtrise	Gestionnaire des ressources humaines	6	RNCP34710	29/06/2025
	Master	Manager en ressources humaines	7	RNCP38460	21/12/2026
	Maîtrise	Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	6	RNCP35594	19/05/2026

(1) Les certifications de l'annexe sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles, en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

(2) Les termes « , en sus de la certification Cléa Management » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 6324-3, L. 6121-2 et D. 6113-29 du code du travail, Cléa Management ne faisant pas partie du socle de connaissances et de compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.
(Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 1 du 13 janvier 2025 à l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 19 juin 2023 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») conclu au sein de la convention collective de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie et de mettre à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A.

ART. 2

La liste des certifications définie dans l'accord du 19 juin 2023 a évolué.

Liste initiale republiée et mise à jour.

Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations inactives sont retirées et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

ART. 3

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

ART. 4

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêté d'extension.

ART. 5

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Annexe

Liste des certifications (1)

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250009 _ 0000 _ 0030. pdf/ BOCC

(1) Les certifications listées en annexe de l'avenant sont étendues sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

SECTION 26

Avenant : Avenant du 4 juillet 2025 à l'annexe III relatif à l'indemnité de départ à la retraite pour les ingénieurs et cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente annexe de la convention collective a pour objet de compléter l'avenant qui a été signé en date du 21 octobre 2024 au regard des indemnités de départ à la retraite.

ART. 2

L'ingénieur ou le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une indemnité de départ à la retraite égale à un cinquième de mois par année de présence, calculée sur les salaires moyens des douze derniers mois, sans pouvoir dépasser six mois du salaire moyen de la dernière année de travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail lesquelles définissent respectivement le taux de l'indemnité de départ en retraite et le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART. 3

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

ART. 5

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 27

Avenant : Accord du 20 octobre 2025 relatif à la prévention des risques professionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour rappel, même si seulement 6 des 10 facteurs de risques professionnels sont susceptibles d'ouvrir des droits au titre du C2P (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif), les mesures de prévention contenues dans le présent accord concernent les 10 facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-1 du code du travail. Ces 10 facteurs sont les suivants :

1° Au titre des contraintes physiques marquées

a) Manutention manuelle de charges.
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
c) Vibrations mécaniques.

2° Au titre de l'environnement physique agressif

a) Agents chimiques dangereux.
b) Activités exercées en milieu hyperbare.
c) Températures extrêmes.
d) Bruit.

3° Au titre de certains rythmes de travail

a) Travail de nuit.
b) Travail en équipes successives alternantes.
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

ART. 2

Conformément à l'article L. 4163-2 du code du travail, les parties au présent accord collectif ont déterminé l'exposition des salariés de la branche à des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1. L'analyse ne portera donc, conformément aux dispositions ci-dessus, que sur les 6 facteurs de risques professionnels permettant d'acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention.

Pour cela des études ont été menées dont l'analyse figure en annexes du présent accord.

Cependant, les parties signataires du présent accord conviennent que parmi ces six facteurs visés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail, un certain nombre n'ont pas vocation à être traités au niveau de la branche professionnelle, notamment parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

Après étude, ces six facteurs de risques professionnels ont été listés comme suit :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

• Liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
– activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
– températures extrêmes.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces deux facteurs.

• Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
– travail en équipes successives alternantes ;
– travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
– bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de risques professionnels.

• Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail :
– travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ce facteur de risque professionnel.

Pour la filière pressings/laveries

• Liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
– activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
– températures extrêmes.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces deux facteurs.

• Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
– travail en équipes successives alternantes ;
– travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
– bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de risques professionnels.

• Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail :
– travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ce facteur de risque professionnel.

ART. 3

La liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés, au sein de la branche professionnelle, à au moins un facteur de risque professionnel dont l'évaluation est traitée sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail est la suivante :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Accrochage sacs

Le poste consiste à accrocher des sacs de linges sales sur un crochet.

Le sac est pris dans des chariots.

Approvisionnement tapis

Le poste consiste à aller chercher le chariot puis à vider les sacs ou les rolls sur le convoyeur à bande situé devant le salarié (soit en vidant directement sur le convoyeur, soit en saisissant le tapis et en le déposant).

Tri nid d'abeille/plateforme

Le poste consiste à ce que les opérateurs saisissent le linge sur le tapis devant eux et le trient dans les différentes alvéoles, en jetant les pièces de linge.

Tri sur table

Les opérateurs trient soit le linge qui tombe des sacs au-dessus d'eux ; soit saisissent le sac, le mettent sur la table, le vident et trient le linge ; soit sortent le linge directement des rolls et le trient sur la table.

Déroulage bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)

L'opérateur prend le linge trié du chariot et le met dans le sac ; l'opérateur prend le linge et le met sur un tapis convoyeur à bande.

Laveur sans manipulation roll/bacs

L'opérateur est à son poste de commande et pilote le tunnel.

Chargement & déchargement laveuse plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur prend un chariot de linges sales et l'amène à la laveuse.

L'opérateur prend le linge et charge la laveuse.

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement & déchargement laveuse tapis

L'opérateur prend un chariot de tapis sales et les amène à la laveuse.

L'opérateur prend les tapis et charge la laveuse.

L'opérateur saisit les tapis mouillés et les dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement & déchargement séchoir

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un séchoir.

L'opérateur saisit le linge sec et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Engagement calandre petit plat

Le poste consiste à saisir les petites pièces de linge et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement calandre grand plat

Le poste consiste à saisir les grandes pièces (les draps par exemple) et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement plieur éponges/VT/draps-housses

Le poste consiste à saisir le linge et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Mise sur cintre/accrochage VT

Le poste consiste à prendre le vêtement de travail humide et à l'accrocher sur le cintre.

Le VT part soit en actionnant un bouton pression, soit par activation d'une cellule.

Réception calandre petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception calandre grand plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception bobines

L'opérateur récupère la bobine et la met dans un chariot.

Réception plieur éponge/VT

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement pour voir s'il y a un défaut. Il se sert d'une raquette pour contrôler la puce ou le code-barre afin d'identifier le client.

Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une surface plane.

Enroulement tapis

L'opérateur va chercher un chariot de tapis. Il prend le tapis humide et l'enroule à la main ou en l'engageant dans une machine qui le roule.

Il prend ensuite les tapis et les range au magasin.

Préparation expéditions plat

L'opérateur saisit les piles et les installe dans un roll, un sac ou un carton.

Il les amène ensuite en zone d'expéditions.

Filmage/expé. VT

L'opérateur prend un cintre avec VT, le met sur la filmeuse, il met un film sur le vêtement, il reprend le cintre et l'accroche sur une seconde barre.

Préparation expéditions tapis

L'opérateur saisit les tapis et les installe dans un chariot et les ventile par tournées.

Magasinier linge plat

L'opérateur réceptionne le linge et le stocke en rack ou dans le magasin.

Couture

L'opérateur prend le VT à réparer et utilise sa machine à coudre ou procède à la mise à la taille ou au ravaudage.

Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur intervient sur le vêtement de travail pour procéder aux opérations susvisées.

Réception et déballage linge neuf

L'opérateur déballe les cartons.

Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de commandes où l'opérateur prend les différents produits, les met en sac ou en chariot et les ventile en tournées.

Rippeur/agent de quai

Le salarié a pour rôle le chargement et le déchargement des camions (le sale et le propre).

Distribution : véhicule léger (VL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Distribution : poids lourd (PL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Navetteur/super poids lourd (SPL)

Les chauffeurs circulent entre différents sites dans des super poids lourds pour y charger et décherger leur camion.

Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste chez les clients.

Le poste consiste à réceptionner le linge, à le dispatcher, à regrouper le linge sale qui sera ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la maintenance sur le site.

Dépotage produits chimiques

Il réceptionne les produits chimiques en assistant le sous-traitant ou en rangeant lui-même les contenants.

Pour la filière pressings/laveries

Réception des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mettre dans un bac à linge sale et à encaisser le montant de la prestation.

Livraison des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à récupérer les articles emballés propres et à les lui remettre.

Détachage (pré ou post)

Le poste consiste à effectuer un détachage spécifique sur des articles, au moyen de produits chimiques dans une « cabine » à détacher.

Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine de nettoyage à sec, à démarrer la machine et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs ou sur des chevalets.

Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine à laver (ou séchoir), à démarrer la machine à laver (ou séchoir) et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs sur des chevalets.

Finition des articles

Le poste consiste à prendre individuellement les articles, et à procéder à la finition (par repassage manuel, par presse, par mannequin) et à les mettre sur cintre.

Pliage

Le poste consiste à prendre individuellement les articles et à les plier.

Reconstitution des lots

Le poste consiste à prendre les articles individuellement pour les regrouper par clients.

Emballage

Le poste consiste à prendre les articles et à les mettre sous film plastique au moyen d'une emballeuse.

Rangement/classement

Le poste consiste à ranger sur les articles propres et emballés sur les rayonnages ou les convoyeurs.

Entretien des machines de 1er niveau

Le poste consiste à effectuer les opérations d'entretien du matériel de 1er niveau par le personnel du magasin (ex : nettoyage des filtres, nettoyage des distillateurs).

Technicien de maintenance

Le poste consiste à effectuer la maintenance du matériel de pressing.

ART. 4

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe 2 du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 3 n'est exposé au facteur de risque professionnel « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Pour la filière pressings/laveries

Après analyse (cf. annexe 3 du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 3 n'est exposé au facteur de risque professionnel « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

ART. 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 4162-1 II et de l'article D. 4162-3 du code du travail, les parties signataires ont décidé des actions suivantes :

ART. 5.1

Il est convenu que les entreprises s'efforceront d'adapter et d'aménager ces postes au cours des trois prochaines années en apportant, pour les postes exposés à la manutention manuelle de charges, des aides mécanisées à la manutention manuelle et en équipant les véhicules poids-lourd de hayon et/ou d'élévateur.

À cette fin, un bilan sera établi au niveau de la branche dans trois ans afin d'apprécier les efforts qui auront été accomplis en la matière, à l'aide des indicateurs suivants :
– nombre de véhicules poids-lourd sans assistance en 2025 et en 2028 ;
– nombre de véhicules poids-lourd avec assistance (hayon et/ou élévateur) en 2025 et en 2028.

Le nombre de véhicules pour l'année 2025 sera établi au 31 décembre 2025.

ART. 5.2

S'agissant des postes exposés au facteur de risque professionnel « postures pénibles définies comme positions forcées des articulations », en particulier ceux où il y a une position de maintien des bras au-dessus des épaules, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'abaisser à une hauteur inférieure à 1,55 m les barres auxquelles sont suspendus les vêtements, soit de surélever les opérateurs. (1)

De la même façon, afin d'éviter que les salariés ne se penchent trop souvent pour aller chercher du linge au fond des bacs, les entreprises se doivent de remplacer les bacs à fond fixe par des bacs à fond relevant.

Un bilan sera établi au niveau de la branche dans trois ans pour voir les progrès qui auront été accomplis en la matière à l'aide des indicateurs suivants :
– nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur ≥ 1,55 m en 2025 et en 2028 ;
– nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur < 1,55 m en 2025 et en 2028 ;
– nombre de sites de production équipés à 100 % de bacs à fond relevant en 2025 et en 2028 ;
– nombre de bacs à fond relevant acquis en 2025 et en 2028.

Le nombre de postes de travail visés ci-dessus et le nombre de bacs à fond relevant pour l'année 2025 sera établi au 31 décembre 2028.

Enfin, les parties conviennent qu'il est important que les salariés aient conscience de l'importance d'avoir les bons gestes et les savoir-faire de prudence.

Dans ce cadre, les entreprises feront des campagnes de sensibilisation sur les bons gestes et postures. (2)

Un bilan sera réalisé dans trois ans afin de voir le nombre de campagnes réalisées à cette fin.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 4121-2, R. 4323-62 et R. 4323-63 du code du travail permettant de garantir la mise à disposition d'équipements de travail adaptés, dans le cas où la solution de surélévation des opérateurs est retenue, en priorisant la protection collective des travailleurs se trouvant éventuellement en situation de travail temporaire en hauteur.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des obligations de l'article R. 4541-8 du code du travail portant sur l'obligation des employeurs à garantir une formation adéquate à la sécurité dans l'exécution des opérations de manutention manuelle.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

ART. 5.3

Les parties au présent accord conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.

Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que celle de l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :
– analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail ;
– associer à cette démarche la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le comité social et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement ainsi que les services de santé au travail.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :
– diagnostic préalable ;
– définition et mise en œuvre de mesures de prévention de l'exposition à des facteurs de risques professionnels ;
– suivi de l'efficacité des actions menées ;
– corrections – au besoin pour une meilleure efficacité – de ces mesures.

Afin de développer et de diffuser les pratiques dans la branche, les entreprises sont invitées à transmettre au GEIST et à la FFPB les actions qu'elles ont pu réaliser et qu'elles jugeraient utiles d'être diffusées à l'ensemble de la profession – en cotant ces dernières de la façon suivante :
1. Actions nécessitant peu de moyens et ayant une réelle efficacité ;
2. Actions nécessitant des moyens importants et ayant une réelle efficacité ;
3. Actions nécessitant peu de moyens et ayant une efficacité faible ;
4. Actions nécessitant des moyens importants et ayant une efficacité faible.

En effet, la diffusion des pratiques ayant une réelle efficacité servira à faciliter au niveau de la branche une démarche collective de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et conduira à l'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est donc de faire un recensement des pratiques ayant contribué à la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels de manière à ce que la branche puisse établir, à l'issue des trois premières années de l'accord, une synthèse recensant les pratiques les plus efficientes.

• Indicateurs :
– nombre d'entreprises couvertes par le présent accord ayant fait remonter les mesures les plus efficientes ;
– réalisation d'une synthèse des mesures les plus efficientes.

ART. 5.4

Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinq cents salariés, formeront, au-delà des formations réglementaires, un collaborateur à la prévention des risques. Le choix de l'organisme formateur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de deux jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après avis de la CSSCT (1). La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel. (2)

• Indicateurs :

Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation sur la durée du présent accord.

La branche devra avoir les éléments matériels provenant de l'organisme de formation indiquant qu'une personne a bien bénéficié de cette formation obligatoire, et ce, par entreprise.

(1) Les mots « après avis de la CSSCT » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2315-8 du code du travail, qui prévoient les attributions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4644-1 du code du travail qui ne prévoient pas de condition d'effectif minimum pour la mise en place des formations à la prévention des risques des salariés désignés compétents au titre de ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 3 juillet 2026 - art. 1)

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ART. 7

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 8

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise.

Pour rappel, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord ou établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :
– soit, lorsqu'ils emploient au moins 25 % de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ;
– soit, lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, n'ont pas l'obligation de conclure un tel accord ou un tel plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1° de l'article L. 4162-3 du code du travail dans les conditions prévues par l'article D. 4162-3 dudit code.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu.

L'objectif est aussi de déterminer quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et de définir les actions concrètes favorables à la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, sans oublier le suivi de ces actions.

L'accord s'appuie pour cela sur un diagnostic préalable des facteurs de risques professionnels existant dans les entreprises de la branche dont l'analyse figure en annexes du présent accord.

ART.

Annexe 1

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail.

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 55**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250048_0000_0008.pdf/BOCC

ART.

Annexe 2

(Analyse des postes – Facteur de risque professionnel « travail répétitif » – Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Déroulage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Déroulage bobines (si la personne va chercher le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Chargement & déchargement laveuse plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement laveuses tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement calandre petit plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement calandre grand plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Réception calandre grand plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception plieur éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Enroulement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Filmage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non

Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Magasinier linge plat	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Réception & déballage linge neuf	Non				Non
Préparation sanitaire/magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Navetteur/SPL	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Technicien de maintenance	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Dépotage des produits chimiques	Non		Non		Non

ART.

Annexe 3

(Analyse des postes – Facteur de risque professionnel « travail répétitif » – Filière pressings/laveries)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non
Livraison des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Détachage (pré ou post)	Non				Non
Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec	Non				Non
Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs	Non				Non
Finition des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non
Pliage	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques	Non	Non
Reconstitution des lots	Non				Non
Emballage	Non				Non
Rangement/classement	Non				Non
Entretien des machines 1er niveau	Non				Non
Technicien de maintenance	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non

SECTION 28

Avenant : Accord du 20 octobre 2025 relatif aux classifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les accords du 9 septembre 2010, « relatif aux classifications (filière blanchisserie, location de linge) » et « relatif aux classifications (filière pressing) », ainsi que les avenants des 5 mars et 24 avril 2025 sont abrogés au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel.

ART. 2

Le système de classification tel qu'il est défini depuis 2010 est inchangé.

Il est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique de :
– contenu de poste pour les catégories ouvriers et employés ;
– et de quatre critères classants pour les catégories techniciens, maîtrise et cadres :
— autonomie ;
— animation, management ;
— technicité, adaptation ;
— responsabilité.

Le système de classification est structuré comme suit :

Les niveaux I à IV se rapportent :
– aux ouvriers : coefficients 1.1 à 4.1 (7 coefficients) ;
– aux employés : coefficients 1.1 à 4.1 (4 coefficients).

Les niveaux V et VI se rapportent aux techniciens et maîtrise et portent sur les coefficients 5.1 à 6.1 (3 coefficients).

Les niveaux VII à IX se rapportent aux ingénieurs et cadres et portent sur les coefficients 7.1 à 9.1 (3 coefficients).

La classification des emplois comporte deux étapes successives :
– le classement de l'emploi ;
– l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.
L'attribution d'un coefficient à un salarié devra découler de la mise en concordance simultanée de l'ensemble des critères de niveaux et coefficient requis par le poste et des aptitudes, compétences, diplômes, certifications ou expérience du salarié valant diplôme, titre ou certification.

L'expérience, la formation, les diplômes ne donnent accès à un niveau et un coefficient que si l'ensemble de ces critères correspond à la spécialisation du poste. Ainsi plus de formation ou de diplômes que requis par le poste ne donne pas accès automatiquement à un échelon supérieur.

Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois repères des principaux métiers exercés dans la branche (cf. avenant du 5 mars 2025).

Il s'agit d'exemples d'emplois repères et en aucune façon ni d'une nomenclature, ni d'une liste figée et exhaustive.

L'objet même du présent avenant étant d'être adaptable à toutes les situations d'entreprise, les entreprises conservent la possibilité de positionner les emplois, sans se référer à la grille d'emplois repères, en tenant compte du contenu réel de chaque poste pour les ouvriers et les employés, et des critères classants pour les techniciens, maîtrise et cadres.

ART. 3

Filière location de linge/blanchisseurs
Grille ouvriers

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II		Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc., et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
		Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
	III	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
		Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais une responsabilité liée à la connaissance et au respect de la législation poids lourds. Participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
	IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille employés

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	Bac ou bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac ou bac pro + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille techniciens

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien	V	BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Licence ou master M1 ou BTS avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience	Résolution de problèmes nécessitant	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité,	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour	6.1

		valant diplôme ou certification.	analyse préalable.	éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.		atteindre les résultats attendus.	

Grille agents de maîtrise

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Agent de maîtrise	V	Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Master M1 ou licence avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1

Grille cadres

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII	Master M1 ou M2	Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
	VIII	Master M1 ou M2	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Master M1 ou M2 ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.	9.1

Filière pressings, laveries

Grille ouvriers

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.

Ouvrier	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent participant à la fabrication, qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une adaptation ou mise au courant sommaire.	A1
	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent, qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux simples nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante du métier et satisfait aux nécessités de production.	A2
	Agent de production (AP)	Agent titulaire du CAP professionnel.	Agent de production spécialisé multipostes permanent : agent assurant effectivement de manière habituelle et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie A.	A3
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ; agent d'entretien, maintenance débutant ; chauffeur livreur 3,5 t débutant.	B1
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B2
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B3
	Responsable de magasin (RM)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	C1

Grille employés

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	CAP, BEP + expérience bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille techniciens et agents de maîtrise

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Niveau bac avec expérience professionnelle particulièrement en gestion de production dans un pressing et laverie.	Application de méthodes apprises face à des situations définies.	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP.	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement.	Mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation). Respect de l'organisation de l'établissement et/ou responsable de la production.	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP.			C3
	VI	Bac ou expérience professionnelle dans la maintenance des équipements de pressing et laverie.	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable, spécifiques aux équipements techniques de pressing et laverie.	L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.	Réalisation et/ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus, en disponibilité des équipements.	D1

		Bac ou expérience professionnelle.	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau V.	Réalisation et/ou coordination de travaux.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	D2

Grille cadres

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII		Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité, incluant la prise de décisions financières et opérationnelles pour optimiser la performance d'un centre de profit.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise (avec un minimum de 6 ETP supervisés), ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats ; y compris la responsabilité de la rentabilité et de la gestion globale d'un ou plusieurs centre de profit.	7.1
	VIII	Bac + 4 et bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives.	9.1

ART. 4

Filière location de linge/blanchisseurs

Grille ouvriers

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Opérateur(trice) de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage, magasinier.
II	2.1	Opérateur(trice) de production : comptage-ordonnancement sale débutant, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client, agent de quai.
	2.2	Opérateur(trice) de production : lavage-ordonnancement confirmé, expédition, chauffeurs débutant.
	2.3	Opérateur(trice) de production polyvalent.
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL.
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL.
IV	4.1	Agent de maintenance 2.

Grille employés

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Chargé(e) de l'accueil standard, employé(e) administratif débutant(e).
II	2.1	Aide comptable, assistant(e) administratif(ve) débutant(e), assistant(e) commercial(e) débutant(e).
III	3.1	Assistant(e) administratif, assistant(e) comptable, assistant(e) commercial...
IV	4.1	Employé(e) comptable, employé(e) paie, assistant(e) de direction, attaché(e) commercial.

Grille techniciens

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Technicien(e) de maintenance, technicien(e) informatique junior, chargé(e) de suivi client junior, assistant(e) RH junior, acheteur(se) junior, animateur(trice) QSE junior.
V	5.2	Technicien(e) de maintenance senior, technicien(e) informatique senior, chargé(e) de suivi client senior, assistant(e) RH senior, acheteur(se) senior, animateur(trice) QSE senior.
VI	6.1	Technicien(e) de maintenance référent(e), technicien(e) informatique référent(e). Chargé(e) de suivi client référent(e), assistant(e) RH référent(e), acheteur(se) référent(e). Animateur(trice) QSE référent(e).

Grille agents de maîtrise

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Chef(fe) d'équipe, animateur(trice) de production, animateur(trice) de ligne
V	5.2	Responsable maintenance avec partie opérationnelle prépondérante
VI	6.1	Chef(fe) d'atelier, chef(fe) de vente, chef(fe) de service client, responsable distribution

Grille cadres

Niveau	Coef.	Emploi repère
VII	7.1	Responsable production, responsable maintenance, responsable service clients.
VIII	8.1	Responsable régional des ventes.
IX	9.1	Directeur.

ART. 5

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

ART.

Dans un souci d'unification des textes relatifs aux classifications professionnelles, le présent accord se veut comme un accord unique remplaçant tous les accords et avenants précédents sur le sujet.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 7 du 16 juillet 2002 relatif aux salaires au 1er août 2002

Source officielle Légifrance

ART.

A compter du 1er août 2002, les salaires minima conventionnels sont modifiés pour les seules entreprises dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 39 heures par semaine.

Les salaires mensuels ci-dessous indiqués font l'objet d'une majoration sous forme de repos ou de salaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 39e heure incluse et qui est de :

- 10 % dans les entreprises de 20 salariés et moins (25 % à partir du 1er janvier 2003) ;

- 25 % dans les entreprises de plus de 20 salariés.

1. Catégorie ouvriers : à partir du 1er août 2002

(1) COEFFICIENT

(1)	SALAIRE MENSUEL horaire (en euros)	SALAIRE 169 h 65 (en euros)
100	6,83	1 158,71
105	6,86	1 163,80
110	6,89	1 168,89
115	6,92	1 173,98
120	6,95	1 179,07
125	6,98	1 184,16
130	7,01	1 189,25
135	7,04	1 194,34
145	7,07	1 199,43
150	7,10	1 204,52
155	7,13	1 209,61
160	7,16	1 214,69
165	7,19	1 219,78
170	7,22	1 224,87

2. ETAM : à partir du 1er août 2002

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 169 h 65 (en euros)
120	1 179,13
130	1 190,15
140	1 200,32
150	1 210,48
155	1 219,80
160	1 229,11
165	1 240,12
170	1 251,14
180	1 266,39
190	1 281,63
200	1 296,88
210	1 327,37
230	1 373,10
250	1 403,59
270	1 449,33
290	1 495,06

3. Cadres : à partir du 1er août 2002

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL 169 h 65 (en euros)
I	A	1 584,25
	B	1 645,22
	C	1 690,96

	A	1 736,69
II	B	1 782,43
	C	1 843,41
	A	1 843,41
III	B	2 239,41
	C	2 361,74

Fait à Lyon, le 16 juillet 2002.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant du 27 avril 2006 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2006

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit :

1. Ouvriers : à partir du 1er mai 2006 (1)

1.1. Entreprises appliquant l'accord relatif aux classifications ouvriers du 31 mars 2006

Filière location de linge

CATEGORIE	SALAIRE MINIMUM base 35 heures (en euros)	SALAIRE MINIMUM base 35 heures multipostes (en euros)
A	(K 110 et 115) 1 218	(K 120) 1 223
B	(K 125 et 130) 1 227	(K 135) 1 232
C	(K 140 et 145) 1 236	(K 150) 1 241
D	(K 155, 160, 165) 1 262	-

Filière blanchisserie, pressings, laverie

CATEGORIE	SALAIRE MINIMUM (en euros)
A	1 218
B1	1 227
B2	1 236
B3	1 241
C1	1 262

1.2. Entreprises maintenant, au plus tard jusqu'au 1er septembre 2006, la grille de classifications "Ouvriers " de la convention collection interrégionale (CCIR)

CATEGORIE	COEFFICIENT	REMUNERATION MINIMALE base 35 heures (en euros)
1	100	1 218
1	105	1 218
2	110	1 218
2	115	1 218
3	120	1 223
3	125	1 227
3	130	1 227
4	135	1 232
4	145	1 236
4	150	1 241
5	155	1 262
5	160	1 262
5	165	1 262
5	170	1 262

2. ETAM (1)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (en euros)
120	1 230
130	1 237
140	1 244
150	1 251
155	1 258
160	1 265
165	1 272

170	1 287
180	1 302
190	1 317
200	1 347
210	1 400
230	1 460
250	1 520
270	1 580
290	1 640

3. Cadres

CATEGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL (en euros)
	A	1 700
I	B	1 760
	C	1 820
	A	1 850
II	B	1 900
	C	1 980
	A	1 980
III	B	2 320
	C	2 600

Article 2

Le présent accord est appliquable au 1er mai 2006. Les parties conviennent de se retrouver, après la publication du SMIC au 1er juillet 2006, dans les semaines suivant la rentrée de septembre 2006 et en toute hypothèse avant fin octobre 2006, pour négocier en conséquence un nouveau barème.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).

SECTION 31

Avenant salaires : Accord du 26 novembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008

Source officielle Légifrance

ART. 1

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2008.

1. Ouvriers

Filière location de linge

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM base 35 heures	SALAIRE MINIMUM base 35 heures multipostes
A	(K 110 et 115) 1 281	(K 120) 1 283
B	(K 125 et 130) 1 289	(K 135) 1 292
C	(K 140 et 145) 1 298	(K 150) 1 303
D	(K 155, 160 et 165) 1 329	—

Filière blanchisserie, pressing, laverie

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A	1 281
B1	1 289
B2	1 298
B3	1 303
C1	1 329

2. ETAM

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
120	1 290
130	1 296
140	1 306
150	1 313
155	1 320
160	1 332
165	1 339
170	1 354
180	1 369
190	1 384
200	1 414
210	1 467
230	1 527
250	1 587
270	1 647
290	1 707

3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
	A	1 760
1	B	1 820
	C	1 880
	A	1 910
2	B	1 960

	C	2 040
	A	2 040
3	B	2 380
	C	2 660

ART. 2

Le présent accord est applicable au 1er janvier 2008. Les parties conviennent de se retrouver, après la publication du SMIC au 1er juillet 2008, dans les semaines suivant la rentrée de septembre 2008 et en toute hypothèse avant fin octobre 2008, pour négocier en conséquence un nouveau barème.
Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre Ier du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant du 6 octobre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er décembre 2009 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM	SALAIRE MINIMUM MULTIPOSTE
A	(K 110 et 115) 1 338	(K 120) 1 340
B	(K 125 et 130) 1 346	(K 135) 1 349
C	(K 140 et 145) 1 355	(K 150) 1 359
D	(K 155, 160, 165) 1 386	—

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A	1 338
B1	1 346
B2	1 355
B3	1 359
C1	1 386

2. ETAM

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
120	1 347
130	1 353
140	1 363
150	1 370
155	1 377
160	1 399
165	1 406
170	1 421
180	1 436
190	1 451
200	1 471
210	1 524
230	1 584
250	1 644
270	1 704
290	1 764

3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
	A	1 817

1	B	1 877
	C	1 937
	A	1 967
2	B	2 017
	C	2 097
	A	2 197
3	B	2 437
	C	2 717

ART. 2

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation salariale avant fin mars 2010.

ART. 3

Le présent accord est applicable au 1er décembre 2009.
Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant du 9 septembre 2010 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, pour la filière blanchisserie-location de linge :

1. Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358
2.2	1 371
2.3	1 385
3.1	1 398
3.2	1 423
4.1	1 473

2. Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
1.1	1 344
2.1	1 358
3.1	1 398
4.1	1 473

3. Techniciens. – Maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
5.1	1 500
5.2	1 600
6.1	1 700

4. Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel
7.1	2 000
8.1	2 700
9.1	3 000

ART. 2

Le présent accord sera mis en application avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification issue de l'accord du 9 septembre 2010 et de sa mise en application dans les entreprises.
Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minimaux, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er mai 2011.

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum	Salaire minimum multiposte
A	(K 110 et 115) 1 365,03	(K 120) 1 366,80
B	(K 125 et 130) 1 372,92	(K 135) 1 375,98
C	(K 140 et 145) 1 382,10	(K 150) 1 386,18
D	(K 155, 160, 165) 1 413,72	-

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
A1	1 365,00
A2	1 365,00
A3	1 378,65
B1	1 392,30
B2	1 405,95
B3	1 419,60
C1	1 433,25

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
120	1 373,94
130	1 380,06
140	1 390,26
150	1 397,40
155	1 404,54
160	1 426,98
165	1 434,12
170	1 449,42
180	1 464,72
190	1 480,02
200	1 500,42
210	1 554,48
230	1 615,68
250	1 676,88
270	1 738,08
290	1 799,28

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum
C2	1 456,00
C3	1 477,23
D1	1 650,00

D2	1 700,00

3. Cadres

(En euros.)

Catégorie	Position	Salaire mensuel minimum
1	A	1 853,34
	B	1 914,54
	C	1 975,74
2	A	2006,34
	B	2057,34
	C	2138,94
3	A	2240,94
	B	2485,74
	C	2771,34

ART. 2

Le présent avenant sera mis en application le 1er mai 2011.
Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 35

Avenant salaires : Accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er juin 2012.

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
2.2	1 425,84
2.3	1 447,00
3.1	1 452,52
3.2	1 478,50
4.1	1 528,97

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
A1	1 398,37
A2	1 398,37
A3	1 411,99
B1	1 426,45
B2	1 439,29
B3	1 452,94
C1	1 466,59

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
5.1	1 569,00
5.2	1 656,00
6.1	1 757,80

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
1.1	1 398,37
2.1	1 412,32
3.1	1 452,52
4.1	1 528,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
C2	1 489,79
C3	1 510,57
D1	1 683,33
D2	1 733,34

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 151,67 heures)
7.1	2 081,00
8.1	2 750,00
9.1	3 055,00

ART. 2

Les partenaires sociaux conviennent d'analyser les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes et leur évolution dans le rapport de branche remis chaque année aux partenaires sociaux.
A cette occasion, et afin de respecter le principe de l'égalité salariale, les partenaires sociaux réfléchiront, si nécessaire, aux mesures à prendre pour atteindre les objectifs fixés par la loi dans ce domaine.

ART. 3

Le présent avenant sera mis en application le 1er juin 2012 et sera applicable au nouveau système de classifications issu des accords de branche du 9 septembre 2010.
Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant du 26 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2014 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
2.2	1 473,78
2.3	1 495,65
3.1	1 498,23
3.2	1 525,03
4.1	1 577,08

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel
A1	1 445,38
A2	1 450,21
A3	1 459,46
B1	1 474,40
B2	1 484,58
B3	1 498,66
C1	1 512,74

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23
4.1	1 577,08

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
5.1	1 618,38
5.2	1 708,12
6.1	1 813,12

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23
4.1	1 577,08

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel
C2	1 536,67
C3	1 558,11
D1	1 736,30
D2	1 787,89

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel
7.1	2 146,49
8.1	2 836,55
9.1	3 151,14

ART. 2

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.
Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Le présent avenant sera mis en application le 1er janvier 2014.
Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant du 31 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit à partir du 1er janvier 2015.

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
2.2	1 486,16
2.3	1 508,21
3.1	1 508,72
3.2	1 535,70
4.1	1 588,12

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
A1	1 457,52
A2	1 462,39
A3	1 471,72
B1	1 486,78
B2	1 494,97
B3	1 509,15
C1	1 523,33

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
5.1	1 630,21

5.2	1 720,08
6.1	1 825,81

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
1.1	1 457,52
2.1	1 472,06
3.1	1 508,72
4.1	1 588,12

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
C2	1 547,43
C3	1 569,02
D1	1 748,45
D2	1 800,41

3. Cadres

Filière location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimal conventionnel (base 35 heures)
7.1	2 161,51
8.1	2 856,40
9.1	3 173,20

ART. 2

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.
Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation visée à l'article L. 2242-5 du code du travail (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, qui ne peuvent s'expliquer de manière objective à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Le présent avenant sera mis en application le 1er mai 2015.
Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant du 14 avril 2020 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2020 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/Blanchisseurs

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
2-2	1 569,84
2-3	1 593,12
3-1	1 598,39
3-2	1 622,17
4-1	1 671,92

Filière pressings, laveries

Catégorie	Salaires minima conventionnels base 35 heures
A1	1 539,42
A2	1 544,73
A3	1 554,57
B1	1 570,49
B2	1 579,15
B3	1 594,11
C1	1 609,09

2. ETAM

Filière location de linge/Blanchisseurs

Employés :

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
3-1	1 598,39
4-1	1 671,92

Techniciens et agents de maîtrise :

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
5-1	1 719,96
5-2	1 814,78
6-1	1 926,33

Filière pressings, laveries

Employés :

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
1-1	1 539,42
2-1	1 554,96
3-1	1 598,39
4-1	1 671,92

Techniciens et agents de maîtrise :

Catégorie	Salaires minima conventionnels base 35 heures
C2	1 632,62

C3	1 655,40
D1	1 874,71
D2	1 899,53

3. Cadres

Filière location de linge/Blanchisseurs et pressings/Laveries

Coefficient	Salaires minima conventionnels base 35 heures
7-1	2 277,14
8-1	3 009,20
9-1	3 342,94

ART. 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Conformément aux directives du ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

ART. 5

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant du 31 mars 2021 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2021 :

1. Ouvriers

Filière location de linge – blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 554,58
2-1	1 567,40
2-2	1 582,40
2-3	1 605,86
3-1	1 611,18
3-2	1 635,15
4-1	1 685,30

Filière pressings – laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
A1	1 554,58
A2	1 557,09
A3	1 567,01
B1	1 583,05
B2	1 591,78
B3	1 606,86
C1	1 621,96

2. ETAM

Filière location de linge – blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 554,58
2-1	1 567,40
3-1	1 611,18
4-1	1 685,30

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels (base 35 heures)
5-1	1 732,00
5-2	1 827,48
6-1	1 939,81

Filière pressing – laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
1-1	1 554,58

2-1	1 567,40
3-1	1 611,18
4-1	1 685,30

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
C2	1 644,05
C3	1 666,99
D1	1 887,83
D2	1 912,83

3. Cadres
Filière location de linge – blanchisseurs et pressings – laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum conventionnel (base 35 heures)
7-1	2 288,53
8-1	3 024,25
9-1	3 359,65

ART. 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant du 9 mars 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er janvier 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2022 :

1. Ouvriers

Filière location de linge – blanchisseurs.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
2-2	1 630,94
2-3	1 654,40
3-1	1 659,72
3-2	1 683,69
4-1	1 733,84

Filière pressings – Laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
A1	1 603,12
A2	1 605,63
A3	1 615,55
B1	1 631,59
B2	1 640,32
B3	1 655,40
C1	1 670,50

2. ETAM

Filière location de linge – blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
3-1	1 659,72
4-1	1 733,84

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
5-1	1 780,50
5-2	1 878,65
6-1	1 994,12

Filière pressings – Laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels

	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
3-1	1 659,72
4-1	1 733,84

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
C2	1 690,08
C3	1 713,67
D1	1 940,69
D2	1 966,39

Cadres :

Filière location de linge/Blanchisseurs et pressings/Laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
7-1	2 352,61
8-1	3 108,93
9-1	3 453,72

ART. 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération :

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 41

Avenant salaires : Avenant du 10 octobre 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1er novembre 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er novembre 2022 :

1. Ouvriers
Filière location de linge / blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95
2-1	1 691,77
2-2	1 706,77
2-3	1 730,23
3-1	1 735,55
3-2	1 759,52
4-1	1 809,67

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 678,95
A2	1 681,46
A3	1 691,38
B1	1 707,42
B2	1 716,15
B3	1 731,23
C1	1 746,33

2. ETAM
Filière location de linge/blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95
2-1	1 691,77
3-1	1 735,55
4-1	1 809,67

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1 841,16
5-2	1 939,31
6-1	2 054,78

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95

2-1	1 691,77
3-1	1 735,55
4-1	1 809,67

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 750,74
C3	1 774,33
D1	2 001,35
D2	2 027,05

3. Cadres
Filière location de linge / blanchisseurs et pressings / laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2 423,19
8-1	3 202,20
9-1	3 557,33

ART. 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 42

Avenant salaires : Avenant du 5 mars 2025 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1er janvier 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1er janvier 2025 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 801,80
2-1	1 817,62
2-2	1 833,73
2-3	1 858,93
3-1	1 864,65
3-2	1 890,40
4-1	1 944,28

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 801,80
A2	1 806,54
A3	1 817,19
B1	1 834,43
B2	1 843,81
B3	1 860,00
C1	1 876,23

2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 801,80
2-1	1 817,62
3-1	1 864,65
4-1	1 944,28

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1 963,18
5-2	2 067,84
6-1	2 190,96

Filière Pressings, Laveries

Employés

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures

1-1	1 801,80
2-1	1 817,62
3-1	1 864,65
4-1	1 944,28

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 866,77
C3	1 891,92
D1	2 133,98
D2	2 161,39

3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2 583,79
8-1	3 414,42
9-1	3 793,09

ART. 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche en date du 19 février 2024, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART. 3

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).