GAV

2016 / 2017

Convention collective de travail pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique

en vigueur à partir du 1er janvier 2016

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz zwischen

Allpura
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

Association des entreprises suisses
en nettoyage

und

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

vpod ssp

SOMMAIRE

1. Objectif et but	5
2. Dispositions générales	5
3. Contrat individuel de travail	6
4. Catégories	7
5. Salaires	8
6. Durée du travail	9
7. Heures supplémentaires	10
8. Jours fériés	10
9. Congés payés	11
10. Salaire en cas de service militaire, service civil et service de protection civile en Suisse	11
11. Prévention des accidents	11
12. Couverture en cas d'accident	12
13. Maintien du salaire en cas de maladie, de grossesse et d'accouchement	12
14. Indemnités diverses	13
15. Vacances	14
16. Prévoyance professionnelle	15
17. Temps d'essai et délai de congé	15
18. Protection de la personnalité	15
19. Commission paritaire	16
20. Contribution aux frais d'exécution	16
21. Liberté d'association	16
22. Plan social	16
23. Garantie des droits acquis	16
24. Application et exécution de la CCT	16
25. Obligation de paix sociale	18
26. Résolution des litiges	18
27. Durée de la CCT	20
28. Annexes	21
Annexe 1	22
Annexe 2	23
Annexe 5	25
Annexe 6	25
Liste des adresses Allpura	26
Listes des adresses des secrétariats du syndicat	27
Formulaires pour le remboursement	29

1. Objectif et but

Dans l'intérêt des membres d'Allpura, ci-après dénommée l'employeur, et de ses collaborateurs et collaboratrices, ci-après également dénommés employés, la présente CCT a pour objectif:

- d'offrir des conditions d'engagement et de travail progressistes;
- de créer les conditions nécessaires au développement des aptitudes et capacités professionnelles des employés ainsi que de leurs supérieurs;
- de veiller à ce que les employés et leurs associations participent activement à la conception des conditions d'engagement et de travail;
- d'assurer le développement social et économique de la branche;
- d'inclure les employés aux responsabilités lors de la préparation des décisions d'entreprise;
- d'exposer sous une forme qui engage les parties les droits et les devoirs réciproques;
- de régler et d'apprécier les divergences d'opinion et les intérêts réciproques dans un esprit de partenariat;
- d'assurer l'égalité et le traitement égal des employés;
- de promouvoir la formation du personnel;
- de permettre aux femmes et aux hommes l'accès à toutes les activités de Facility Services et échelons de la hiérarchie et de soutenir les évolutions afin de rendre compatibles les activités professionnelles, d'assistance et ménagères;
- de ne pas tolérer les comportements discriminatoires et notamment de prendre les mesures nécessaires contre le harcèlement sexuel;
- de respecter et de promouvoir la sécurité au travail des employés;
- de souscrire aux principes de la bonne foi;
- d'assurer la paix du travail.

2. Dispositions générales

2.1 Champ d'application

2.1.1

Cette convention collective du travail (ci-après dénommée CCT) s'applique à tous les établissements et organismes d'exploitation nationaux et étrangers qui exécutent des travaux d'entretien et de nettoyage spécial sur et dans les bâtiments de toute nature dans les cantons de Zurich, Berne (à l'exception des districts de Courtelary, Moutier et La Neuveville), Lucerne, Uri, Schwyz, Obwald, Nidwald, Glaris, Zoug, Soleure, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Schaffhouse, Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Saint-Gall, Grisons, Argovie et Thurgovie.

2.1.2[1]

[1] Article supprimé le 1er avril 2007.

2.1.3[2]
La présente CCT s'applique jusqu'à et y compris l'échelon contremaître/responsable d'objet, qui effectuent eux-mêmes des tâches de nettoyage. Sont exclus les cadres à partir de l'échelon chef de région et fonctions de cadre semblables telles que Branch Manager et chef de secteur, personnel administratif, personnel technique (calcul des coûts) et personnel de vente. Sont exclus des jeunes aides de vacances jusqu'à 18 ans accomplis.

2.1.4[3]
La présente CCT s'applique aux apprentis à l'exception des art. 3, 4, 7, 17 ainsi que de l'annexe 5 (accords de salaire).

2.1.5
L'employeur est tenu d'appliquer la présente CCT à tous les employés relevant de son champ d'application. A la signature de son contrat individuel de travail, chaque employé(e) se soumet à la CCT au sens de l'art. 356b CO.

2.2 Droit applicable

Sauf convention contraire dans la présente CCT, les dispositions légales (art. 356 ss CO) s'appliquent aux rapports entre les parties contractantes. La présente CCT s'applique aux rapports entre l'employeur et les différents employés. Si celle-ci ne contient aucune disposition, ce sont les dispositions légales du Code des obligations, de la loi sur l'égalité, de la loi sur la participation et de la loi sur le travail qui s'appliquent. Sont en outre applicables les actes en matière d'assurances sociales sur l'AVS, l'AI, l'AC, l'AA, la PP ainsi que les lois fédérales sur la protection des données, le droit d'auteur, etc. ainsi que les ordonnances s'y rapportant.

2.3 Conventions complémentaires

Pour compléter et préciser la présente CCT, les parties contractantes conviennent des additifs sous forme d'annexes, qui sont réputées parties intégrantes de cette CCT.

2.4 Rapports avec les contrats existants

Si, au moment de la passation de cette CCT, il existe d'autres CCT dans son champ d'application, c'est le maintien de la situation la plus favorable qui s'applique, c'est-à-dire des dispositions les plus favorables pour l'employé(e).

2.5 Interdiction de passer des CCT défavorables

Les syndicats signataires s'engagent, à la passation de la présente CCT, à ne passer, avec des sociétés, aucune nouvelle CCT dans la branche du nettoyage et aucun contrat individuel non plus, qui ne contiendraient pas au moins, pour les employés, des dispositions équivalentes.

3. Contrat individuel de travail

3.1
Lors de l'engagement, l'employeur et l'employé(e) signent un contrat individuel de travail contenant au moins les indications suivantes, à

[2] Article modifié le 1er avril 2007.

[3] Article modifié le 1er janvier 2016.

savoir: la catégorie professionnelle, la durée moyenne normale de la semaine de travail (sur base mensuelle) et le salaire.

3.2
Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT dont un exemplaire est remis à l'employé(e) à la signature du contrat individuel de travail, est réputée partie intégrante de celui-ci.

4. Catégories

4.1 Catégorie nettoyage d'entretien

Le nettoyage d'entretien consiste en des travaux d'entretien simples revenant régulièrement selon l'annexe 1 qui, sous la forme d'une commande permanente, sont en général exécutés par la même personne dans un immeuble. On distingue les catégories de collaborateurs et collaboratrices suivantes:

Nettoyeur / nettoyeuse d'entretien I:
Employés exécutant des tâches de nettoyage d'entretien ayant jusqu'à 3 ans de service accomplis.

Nettoyeur / nettoyeuse d'entretien II:
Employés exécutant des tâches de nettoyage d'entretien à partir de 3 ans de service accomplis.

Nettoyeur / nettoyeuse d'entretien III:
Employés exécutant des tâches de nettoyage d'entretien à partir de 6 ans de service accomplis.

Responsable d'objet / contremaître:
Employés qui effectuent eux-mêmes des travaux de nettoyage et sont en outre chargés de tâches de direction et de contrôle. Leur salaire est fixé dans le contrat individuel de travail.

4.2[4] Catégorie nettoyage spécial

Le nettoyage spécial consiste en des travaux de nettoyage bien délimités selon l'annexe 1, qui sont exécutés sous la forme d'une mission individuelle, en général par différentes équipes. Son exécution nécessite des connaissances spéciales dans les techniques d'application et dans le maniement des produits chimiques. On distingue les catégories de collaborateurs et collaboratrices suivantes:

Collaborateur / collaboratrice en nettoyage spécial I:
Employés non qualifiés qui effectuent des tâches de nettoyage spécial ayant jusqu'à 4 ans de service accomplis.

Collaborateur / collaboratrice en nettoyage spécial II:
Employés ayant 4 ans d'expérience professionnelle ou un certificat fédéral de capacité (nettoyeur de bâtiments), effectuant des tâches de nettoyage spécial.

[4] Article modifié le 1er janvier 2011.

Collaborateur / collaboratrice en nettoyage spécial III:
Employés ayant 24 ans révolus et disposant du certificat fédéral de capacité ou ayant 2 ans d'expérience professionnelle après la passation du certificat fédéral de capacité, effectuant des tâches de nettoyage spécial.

Responsable d'objet / contremaître:
Employés qui effectuent eux-mêmes des travaux de nettoyage spécial et sont en outre chargés de tâches de direction et de contrôle. Leur salaire est fixé dans le contrat individuel de travail.

4.3[5] Catégorie nettoyage en milieu hospitalier

Font partie de la catégorie nettoyage en milieu hospitalier tous les collaborateurs et collaboratrices employés dans le nettoyage des hôpitaux pour soins aigus, cliniques spéciales, cliniques de réhabilitation, cliniques psychiatriques, établissements de soins stationnaires; ne fait pas partie de la catégorie nettoyage en milieu hospitalier le nettoyage des cabinets médicaux, maisons de retraite et foyers médicaux.

Nettoyeur / nettoyeuse en milieu hospitalier I:
Employés accomplissant des tâches de nettoyage en milieu hospitalier ayant jusqu'à 3 ans de service accomplis.

Nettoyeur / nettoyeuse en milieu hospitalier II:
Employés accomplissant des tâches de nettoyage en milieu hospitalier à partir de 3 ans de service accomplis.

Nettoyeur / nettoyeuse en milieu hospitalier III:
Employés accomplissant des tâches de nettoyage en milieu hospitalier à partir de 6 ans de service accomplis.

Responsable d'objet / contremaître:
Employés qui effectuent eux-mêmes des travaux de nettoyage et sont en outre chargés de tâches de direction et de contrôle. Leur salaire est fixé dans le contrat individuel de travail.

4.4[6] Conservation de l'échelon de salaire

Dans le cas de nouveaux rapports de travail dans la même catégorie, le nouvel employeur doit verser aux employés au minimum le salaire minimal de l'échelon de salaire auquel l'employé, sur la base de ses années de service, se trouvait chez son employeur précédent, pour autant que l'interruption de l'activité dans la catégorie correspondante ne ne dépasse pas les 5 ans.

5. Salaires

5.1[7]
Les salaires minimums sont indiqués à l'annexe 5.

---

5 Article introduit le 1er avril 2007.

6 Article introduit le 1er janvier 2011.

7 Article modifié le 1er janvier 2016.

5.2[8]
Les employés des catégories nettoyage d'entretien, nettoyage spécial et nettoyage en milieu hospitalier ont droit à un 13e salaire dans la mesure où le contrat d'engagement dure plus de trois mois. Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile complète, il existe un droit au prorata temporaire.

5.3[9]
Aucune indemnité de vacances et de jours fériés n'est versée sur le 13e salaire. Aucun 13e salaire n'est versée sur l'indemnité de piquet. Le 13e salaire peut être versé tous les mois, tous les six mois ou une fois par année, dans la mesure où cela est clairement indiqué sur la fiche de salaire.

5.4[10]
Pour autant que le renchérissement annuel, sur la base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (situation 31 mars), dépasse 2 %, les parties au contrat discutent d'une éventuelle compensation du renchérissement sur le salaire minimal au 1er janvier de l'année suivante. Il n'y a pas de compensation automatique du renchérissement.

5.5[11]

6. Durée du travail

6.1
La durée de la semaine de travail est indiquée dans le contrat individuel de travail.

6.2[12]
Pour un taux d'activité de 100 %, la durée du travail est au plus de 42 heures par semaine.

6.3[13]
L'entreprise est obligée de tenir un contrôle de la durée du travail de tous les employés et d'annoncer mensuellement l'état du compte de la durée du travail. Les employés peuvent à tout moment consulter le contrôle de la durée du travail. Les contrôles de la durée du travail doivent être conservés par l'entreprise pendant cinq ans et doivent contenir par jour et par employé les indications suivantes:

– lieu de travail/objet
– total de la durée du travail avec début et fin (de/à heure) y compris la durée des déplacements si effectués
– les temps non payés tels que les pauses, si applicables

---

8 Article modifié le 1er janvier 2016.
9 Article modifié le 1er janvier 2016.
10 Article modifié le 1er janvier 2011.
11 Article supprimé le 1er avril 2007.
12 Article modifié le 1er avril 2007.
13 Article ajouté le 1er janvier 2016.

6.4
Le travail de 6h00 à 20h00 est réputé travail de jour, le travail de 20h00 à 23h00 est du travail du soir. Le travail de 23h00 à 6h00 est du travail de nuit. Le travail de nuit provisoire est rémunéré par un supplément de 25 %.

6.5
Le travail du samedi 23h00 au dimanche 23h00 est réputé travail du dimanche. Les employés qui ne sont normalement pas appelés à travailler le dimanche et les jours fériés reçoivent, en cas d'emploi exceptionnel le dimanche ou un jour férié, une majoration de salaire de 50 %.

7. Heures supplémentaires

7.1
En cas de travaux urgents, de surcharge de travail ou de manque temporaire de main d'œuvre limité dans le temps, l'employé(e) peut également être appelé(e) à effectuer un travail même en dehors des heures normales de travail. Dans ces cas-là (sous réserve de la LTr), les employés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires.

7.2[14]
Les heures supplémentaires dans le cadre de la durée maximale de la semaine de travail selon art. 6.2, sont payées sans supplément.

Les heures supplémentaires qui dépassent la durée maximale de la semaine de travail selon art 6.2, doivent être payées avec un supplément de 25 %, si les heures supplémentaires ne sont pas compensées avant le 30 avril de l'année suivante.

7.3
Les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées pendant la période comptable par du temps libre de même durée sont payées, à la fin de cette période, par un supplément de 25 %.

7.4
Les dispositions de la loi sur le travail s'appliquent en outre aux heures supplémentaires qui dépassent la durée maximale de la semaine de travail de 50 heures.

8. Jours fériés

8.1[15]
Les employés des catégories nettoyage d'entretien, nettoyage spécial, et nettoyage en milieu hospitalier gardent leur droit au salaire pendant un jour férié chômé, pour autant que celui-ci corresponde à un jour habituellement travaillé. 8 jours fériés cantonaux plus le 1er août sont payés par année civile (voir annexe 2).

[14] Article modifié le 1er janvier 2016.

[15] Article modifié le 1er janvier 2016.

8.2[16]

Pour les employés des catégories nettoyage spécial et nettoyage en milieu hospitalier au salaire horaire, les jours fériés cantonaux peuvent être payés par une indemnisation au salaire horaire de 3,3 % par mois. Pour les employés de la catégorie nettoyage d'entretien, au salaire horaire, les jours fériés sont payés au forfait par un supplément de 1,2 %. La fête nationale est payée pour autant qu'il s'agisse d'un jour de travail.

9. Congés payés

décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant	*3 jours*
décès de frères, sœurs ou beaux-parents	*1 jour*
mariage de l'intéressé	*3 jours*
naissance de son enfant	*1 jour*
recrutement militaire	*selon les jours de service*
inspection militaire	*1 jour*
déménagement	*1 journée / an*
pour les personnes élues exerçant des fonctions, pour participer à des réunions d'organes statutaires des associations d'employés contractantes	*1 journée / an*

10. Salaire en cas de service militaire, service civil et service de protection civile en Suisse

10.1

Durant les jours pendant lesquels l'employé(e) est empêché(e) de travailler pour effectuer un service militaire obligatoire en Suisse ou un service équivalent (protection civile ou service civil), il / elle a droit aux indemnités suivantes calculées en pourcentage:

	Célibataires sans Charges	*Mariés ou célibataires avec obligation d'entretien*
Ecole de recrues et de cadres	50 %	75 %
Autres services militaires:		
– *jusqu'à 4 semaines par année civile*	100 %	100 %
– au-delà de 4 semaines (21 semaines max. par année civile) *	100 %	100 %

* dans la mesure où les rapports de travail se poursuivent pendant au moins 12 mois après l'achèvement

10.2[17]

Le paiement du maintien du salaire (APG) incombe à l'employeur, dans la mesure où celui-ci ne dépasse pas le salaire. Le maintien du salaire selon les art. 324a et 324b CO est cependant dû dans tous les cas.

11. Prévention des accidents

11.1

Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour la protection des employés. Les mesures préventives ordonnées par les autorités compétentes sont prises. Les employés attirent l'attention de leur employeur et des représentants de ce dernier sur les défauts du matériel ou des installations constatés. L'employeur doit tenir à disposition immédiate les moyens nécessaires en quantité suffisante et mettre à disposition, en cas de travaux avec risque d'accident, l'équipement nécessaire de premiers secours.

---

[16] Article modifié le 1er janvier 2016.

[17] Article modifié le 1er avril 2007.

11.2
Tous les travaux doivent être effectués en respectant les normes cantonales et fédérales de sécurité.

12. Couverture en cas d'accident

12.1
Les employés sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

12.2
Tout accident doit être immédiatement déclaré – toutefois au plus tard le lendemain – à la direction de l'entreprise (service du personnel) ou à ses représentants. En cas de non-respect, l'employeur n'est pas responsable des retards dans le remboursement d'indemnités.

12.3
L'indemnité en cas de perte de salaire correspond aux prestations prévues dans la LAA.

12.4
L'employeur prend en charge le paiement du délai de carence pour un temps limité au sens de l'art. 324b CO, à condition que l'employé(e) ait fourni les justificatifs requis et que l'assurance-accidents ait entériné le cas.

12.5
Les primes d'assurance contre les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé(e). Ne sont assurés contre les accidents non professionnels que les employés qui travaillent au moins 8 heures par semaine.

13. Maintien du salaire en cas de maladie, de grossesse et d'accouchement

13.1 Salaire en cas de maladie

13.1.1
L'employeur assure tous les employés des catégories nettoyage d'entretien, nettoyage spécial et nettoyage en milieu hospitalier ayant un taux d'activité régulier d'au moins 12,5 heures par semaine contre la perte de salaire en cas de maladie.

13.1.2[18]
Les primes effectives sont partagées à parts égales entre l'employeur et les employés.

13.1.3[19]
A l'issue du temps d'essai, les employés ayant un taux d'activité régulier d'au moins 12,5 heures par semaine ont droit en cas de maladie, à partir du 3e jour inclus, à 80 % du dernier salaire versé (moyenne pendant les 6 derniers mois ou douze mois, selon les conditions d'assurance) pendant 730 jours par cas de maladie.

[18] Article modifié le 1er janvier 2010.

[19] Article modifié le 1er janvier 2016.

Si l'employeur conclue une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie avec un retardement des prestations (durée maximale autorisée pour le retardement des prestations: 60 jours), il doit payer lui-même pendant la période de retardement 80 % du salaire perdu pour cause de maladie.

13.1.4
Si le cas n'est pas assuré (taux d'activité régulier inférieur à 12,5 heures par semaine, âge AVS, temps d'essai, réserves, rechute d'anciennes maladies, etc.), l'employeur doit les prestations conformément à la loi.

13.2 Congé de maternité

13.2.1[20]
Après l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité de 16 semaines. L'indemnité est d'au moins 80 % du dernier salaire versé (moyenne pendant les 6 derniers mois).

13.2.2[21]
Les employées qui n'ont pas droit à des prestations selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), reçoivent pendant au moins 8 semaines un maintien du salaire de 80 %. Des droits plus étendus selon l'art. 324a CO sont réservés.

13.3 Information de l'employeur, certificat d'incapacité de travail

13.3.1
L'employé(e) doit informer immédiatement son employeur de ses absences. Il/elle doit lui présenter, au plus tard le 3e jour d'absence, un certificat d'incapacité de travail original.

14. Indemnités diverses

14.1[22] Transport

Aux employés qui ne sont pas transportés par l'entreprise et qui ne travaillent pas toute la journée au même endroit, l'entreprise verse une indemnité, pour couvrir leurs frais de déplacement avec les transports publics.

La durée du trajet d'un client à l'autre est considérée comme un temps de travail; en sont exclues la pause de midi et les pauses habituelles accordées par l'entreprise. La durée du trajet du domicile au lieu de travail habituel ne fait pas partie du temps de travail. Au personnel qui, exceptionnellement, doit travailler en dehors de son lieu de travail habituel et qui n'est pas transporté par l'entreprise, celle-ci verse une indemnité correspondant aux frais supplémentaires effectifs, mais au moins égale au prix d'un billet CFF de 2e classe à partir de la gare la plus proche de son lieu de travail habituel. En cas de travaux à l'extérieur, c'est la durée du trajet et les frais de déplacement du lieu habituel de rassemblement ou, s'il n'y en a pas, du domicile de la société au lieu d'intervention qui doivent être indemnisés.

---

[20] Article modifié le 1er avril 2007.

[21] Article modifié le 1er avril 2007.

[22] Article modifié le 1er janvier 2010.

14.2[23] Repas de midi

Les employés qui ne sont pas affectés à un lieu de travail permanent convenu par contrat (équipes mobiles) ainsi que les collaborateurs/trices qui doivent prendre leur repas de midi en dehors de leur lieu de travail habituel et qui travaillent au moins 6 heures par jour reçoivent une indemnité journalière de CHF 16.–, pour autant que l'employeur ne paye pas effectivement le repas de midi.

14.3 Vêtements de travail

Les vêtements de travail sont fournis par l'employeur. Le nettoyage et le raccommodage de ceux-ci sont l'affaire de l'employé(e).

L'employé(e) est tenu(e), pendant le travail, de porter les vêtements de travail fournis par l'employeur.

14.4 Reconnaissance de la fidélité à l'entreprise

Un cadeau d'ancienneté égal au quart du salaire mensuel est versé à tous les collaborateurs et collaboratrices après 10 ans de service et ensuite tous les 5 ans de service suivants.

14.5[24] Service de piquet

Il est accordé pour le service de piquet dans la catégorie nettoyage en milieu hospitalier, le supplément suivant:

jusqu'à 4 h de service de piquet	CHF 10.–
jusqu'à 8 h de service de piquet	CHF 20.–
jusqu'à 12 h de service de piquet	CHF 30.–
plus de 12 h de service de piquet	CHF 50.–

15. Vacances

15.1

Les employés ont droit, par année civile, à:

- 5 semaines (25 jours ouvrables) de vacances jusqu'à 20 ans révolus;
- 4 semaines (20 jours ouvrables) à partir de l'année civile dans laquelle ils ont 21 ans accomplis;
- 5 semaines (25 jours ouvrables), à partir de l'année civile dans laquelle ils ont 50 ans accomplis et au moins 5 années de service.

En cas d'arrivée ou de départ, le droit aux vacances est accordé au prorata temporis.

15.2

Les dates des vacances doivent être fixées au plus tard le 31 mars par l'employeur en tenant compte des intérêts légitimes de l'employé(e). Les dates des vacances des employés qui entrent dans l'entreprise dans le courant de l'année après le 31 mars, sont fixées dans le mois suivant leur engagement. L'employeur peut obliger les employés à prendre leurs vacances lorsque l'entreprise cliente est fermée.

15.3[25]

Un supplément de 8,33 % (pour un droit à 4 semaines de vacances), de 10,64 % (pour un droit à 5 semaines de vacances) est calculé pour

[23] Article modifié le 1er janvier 2010.

[24] Article ajouté le 1er janvier 2016.

[25] Article ajouté le 1er janvier 2016.

les employés rémunérés à l'heure. Le salaire de vacances est versé lorsque les vacances sont effectivement prises. Le versement régulier du salaire de vacances n'est admis qu'en cas de travail partiel irrégulier ou de courts emplois.

16. Prévoyance professionnelle

16.1
En cas de conformité aux dispositions légales, les employés sont admis dans une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité selon la LPP. Les conditions requises pour l'admission et l'octroi de prestations sont exclusivement indiquées dans les règlements des institutions.

16.2
Le paiement des primes s'effectue paritairement (50 % à la charge de l'employeur – 50 % à la charge de l'employé(e), indépendamment de son âge). Le prélèvement est effectué par l'employeur.

16.3
L'employeur veillera à ce que ses employés reçoivent chaque année de la caisse de prévoyance un décompte LPP individuel.

17. Temps d'essai et délai de congé

17.1
Est réputé temps d'essai le premier mois des rapports de travail. Le temps d'essai peut, par un accord écrit, être prolongé jusqu'à trois mois au plus.

17.2
Fin des rapports de travail:

La résiliation du contrat de travail doit se faire par écrit en respectant les délais suivants:

a) pendant le temps d'essai
7 jours

b) pendant la 1ère année d'engagement
1 mois pour la fin d'un mois calendaire

c) à partir de la 2e et jusqu'à la 9e année d'engagement
2 mois pour la fin d'un mois calendaire

d) à partir de la 10e année d'engagement
3 mois pour la fin d'un mois calendaire

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

18. Protection de la personnalité

Les employés ont droit à une protection étendue de la personnalité au lieu de travail. En cas de traitement illégal ou inconvenant par des supérieurs ou autres employés, les personnes concernées ont le droit de déposer une plainte.

Est en particulier strictement interdite toute forme de harcèlement sexuel (physique, verbal, visuel) ainsi que le harcèlement moral ou le comportement raciste au lieu de travail. Le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et le comportement raciste sont réprimés en tant qu'infractions aux obligations générales au lieu de travail et peuvent entraîner un congé immédiat.

Les personnes à contacter sont les parties contractantes, la commission du personnel, la commission paritaire et/ou un service de médiation spécialement mandaté.

19. Commission paritaire

L'art. 24 CCT et les annexes 2 et 3 s'appliquent à la commission paritaire de la Suisse alémanique, ainsi qu'aux commissions paritaires régionales.

20. Contribution aux frais d'exécution[26]

Afin de couvrir les frais d'exécution de cette CCT ainsi que pour la formation continue des collaborateurs et collaboratrices relevant de cette CCT, la société prélève tous les mois, au profit de la commission paritaire, une contribution aux frais d'exécution de 0,6 % sur le salaire AVS des employés dans le champ d'application de cette CCT. Cette contribution aux frais d'exécution est supportée par les employeurs à raison de 0,2 % (0,1 % de frais d'exécution et 0,1 % de contribution à la formation continue) et par les employés à raison de 0,4 % (0,3 % de frais d'exécution et 0,1 % de contribution à la formation continue). Les apprentis doivent verser une contribution aux frais d'exécution de CHF 1.– par mois.

L'utilisation des moyens est réglée dans l'article 9 annexe 4.

21. Liberté d'association

L'appartenance ou la non appartenance à une association du personnel ne doit pas valoir aux employés des préjudices de la part de l'employeur.

22. Plan social

Si une entreprise envisage, pour des raisons économiques, de prendre des mesures radicales, telles que des licenciements (au sens de l'art. 335d CO) ou des retraites anticipées, celle-ci prendra à temps contact avec la commission paritaire, pour mener avec elle des négociations sur des mesures appropriées et, si nécessaire, prendre des dispositions pour les cas de rigueur.

23. Garantie des droits acquis

Les employés ne doivent, en raison de l'entrée en vigueur de cette convention, subir aucune perte financière sur le salaire brut.

24. Application et exécution de la CCT

24.1
Les parties contractantes conviennent l'exécution commune de la CCT au sens de l'art. 357b CO.

[26] Article modifié le 1er janvier 2011.

24.2[27]
Les parties contractantes de la CCT constituent, aux fins de l'application et de l'exécution de la CCT et pour toute la durée de cette convention, une commission paritaire de la Suisse alémanique (CP Nettoyage).

24.3
La commission paritaire centrale peut déléguer des tâches à des commissions paritaires régionales.

24.4
Compétences de la commission paritaire:
La CP Nettoyage tranche en premier lieu, à la demande de l'employeur ou de l'employé(e) concerné(e), dans tous les litiges entre employeurs d'une part et leurs employés d'autre part, sur la conclusion, la teneur et la résiliation des rapports de travail. Les tâches et les compétences suivantes incombent en particulier aux CP centrale et régionales:

1. l'exécution de l'action en constatation;

2. le contrôle, dans les entreprises et sur les lieux de travail, du respect des dispositions normatives de la CCT (y compris le respect de l'interdiction du travail au noir);

3. la prononciation et le recouvrement des peines conventionnelles ainsi que la répercussion des frais de contrôle et de procédure occasionnés.

Contre les décisions de la CP Nettoyage, l'employeur ou l'employé(e) concerné peut, dans les 20 jours suivant la notification, envoyer un recours motivé à la CP Nettoyage et lui soumettre des propositions écrites.

Il incombe à la CP Nettoyage de faire valoir le droit à la contribution aux frais d'exécution.

24.5 Peines conventionnelles

La CP Nettoyage peut infliger aux employeurs et aux employés qui enfreignent des obligations découlant de la convention collective du travail, une peine conventionnelle, qui devra être versée dans le mois qui suit la notification de la décision.

a) La peine conventionnelle doit être en premier lieu calculée de façon à décourager les employeurs et employés fautifs de récidiver.

b) Ensuite, son montant se calcule selon les critères suivants qui sont cumulatifs:
   1. montant des prestations en espèces retenues par les employeurs à leurs employés;
   2. violation des dispositions non pécuniaires de la CCT;

[27] Article modifié le 1er avril 2007.

3. le fait qu'un employeur ou un(e) employé(e) fautif/ve mis(e) en demeure par les parties contractantes remplisse déjà en totalité ou en partie ses obligations;
4. violation unique ou répétée de la convention collective de travail;
5. récidive dans les violations de la convention collective de travail;
6. taille de l'entreprise;
7. revendication spontanée des droits individuels des employés ou perspective prochaine d'une telle revendication.

c) En cas de violation des dispositions normatives de la CCT, il peut être infligé une peine conventionnelle maximale de CHF 50 000.– à l'employeur, respectivement de CHF 5000.– à l'employé(e).

d)[28] La CP Nettoyage demande, dans le cas de prestations appréciables en argent soustraites, prioritairement des paiements ultérieurs aux employés concernés. Si le paiement ultérieur ne peut se faire pour une raison quelconque, la CP Nettoyage inflige au lieu de cela ultérieurement une amende conventionnelle correspondant à la somme du paiement ultérieur. Les amendes conventionnelles encaissées dans ce contexte sont administrées sur un compte bloqué. Après l'expiration du délai de prescription, ces montants sont utilisés pour l'exécution de la CCT, notamment pour la formation continue. Dans le cas où l'employeur est poursuivi en justice, dans le délai de prescription, par les employés auxquels les prestations appréciables en argent ont été soustraites, la CP Nettoyage rembourse l'amende conventionnelle à hauteur de la prétention, y compris les intérêts. Si la prétention dépasse le montant de l'amende conventionnelle prononcée et versée, le remboursement se limite au montant de celle-ci.

24.6 Frais de contrôle

Lorsque des contrôles montrent des infractions aux obligations découlant de la CCT, la CP Nettoyage peut infliger les frais de contrôle occasionnés aux employeurs ou aux employés fautifs.

24.7 Frais de procédure

La CP Nettoyage peut condamner les employeurs et employés ayant enfreint les dispositions de la CCT à assumer les frais de procédure conformément à l'art. 357b CO.

25. Obligation de paix sociale

Les parties à la CCT sont tenues de préserver la paix du travail dans la mesure où il s'agit d'affaires qui sont réglementées dans ce document contractuel (CCT et annexes s'y rapportant).

Les parties à la CCT garantissent qu'elles s'abstiendront, dans ce cadre, de perturbations collectives dans les rapports contractuels de travail.

26. Résolution des litiges

26.1 Conciliation

Chaque partie à la CCT peut demander que pour régler de manière pacifique des différends entre Allpura et les syndicats contractants,

[28] Article ajouté le 1er janvier 2016.

il soit fait appel à un médiateur ou à une médiatrice. Si les parties à la CCT participant à la conciliation n'arrivent pas, dans un délai de 30 jours à compter de la demande, à se mettre d'accord sur la personne du médiateur/de la médiatrice, l'employeur et l'employé(e) devront, dans un nouveau délai de 15 jours, faire chacun une proposition engageant les parties; c'est ensuite le tirage au sort qui décidera.

Les détails, en particulier sur le déroulement et la durée maximale de la conciliation, seront fixés dans une convention écrite de médiation. Les parties à la CCT concernées peuvent, avant le début de la conciliation ou pendant celle-ci, se mettre d'accord sur le fait que le médiateur/la médiatrice soit investi(e) d'une compétence en matière d'arbitrage en ce qui concerne les questions restées litigieuses. Une telle convention d'arbitrage doit revêtir la forme écrite. Dans ce cas, le médiateur/la médiatrice rend, en tant qu'arbitre unique, une sentence arbitrale définitive qui engage toutes les parties, sous réserve de recours en nullité selon les art. 9 et 36 du concordat sur la juridiction arbitrale.

Une conciliation dans le cas de différends dans les négociations salariales annuelles, art. 5 CCT, doit être conclue au plus tard avant la mi-janvier de l'année suivante.

Le médiateur/la médiatrice invite les deux parties à un entretien et les entend. Il/elle peut, dans la mesure où cela est expressément souhaité par les deux parties, faire une proposition de règlement. Si toutes les parties participant à la procédure n'acceptent pas expressément la proposition de règlement dans un délai de 15 jours à compter de son ouverture, elle est réputée refusée.

Chaque partie supporte ses frais. L'indemnité du médiateur/de la médiatrice, ainsi que les autres frais de la conciliation, sont partagés à parts égales entre l'employeur et l'employé(e). Pendant la durée de la conciliation, il y a lieu de s'abstenir de tout débat en public.

26.2 Tribunal arbitral

Pour les litiges entre les parties à la CCT sur l'interprétation et l'application de cette CCT et des annexes s'y rapportant, qui ne peuvent pas être réglés par une conciliation selon le point 26.1, c'est un tribunal arbitral qui sera compétent, le recours aux tribunaux de droit commun étant exclu.

Le tribunal arbitral se compose de trois personnes. Allpura d'une part et les syndicats contractants d'autre part désignent chacun un(e) arbitre.

Si l'une des parties à la CCT veut saisir le tribunal arbitral, elle doit l'annoncer à la partie adverse par lettre recommandée, en lui indiquant simultanément un(e) arbitre. Dans un délai de 30 jours après réception de cette communication, la partie adverse doit également désigner son arbitre. Dans les 30 jours suivants, les parties au litige doivent désigner conjointement le/la président(e) du tribunal arbitral. Si la

partie adverse prend du retard dans la désignation de l'arbitre ou si les parties ne parviennent pas s'entendre sur le choix d'un(e) président(e), le / la président(e) du tribunal fédéral est appelé(e) à procéder à la nomination requise.

Le tribunal arbitral détermine la procédure judiciaire à appliquer. Sauf dispositions contraires convenues, le concordat sur l'arbitrage du 27 mars 1969 ainsi que, subsidiairement, le code de procédure civile du canton de Zurich sont applicables.

La procédure doit être la plus simple possible, mais les parties au litige ont droit, dans tous les cas, à une sentence motivée par écrit.

La sentence du tribunal arbitral est définitive, sous réserve du recours en nullité selon les art. 9 et 36 du concordat.

Les dépenses et les indemnités sont fixées par le tribunal arbitral.

Pendant la procédure d'arbitrage, il y a lieu de s'abstenir de tout débat en public.

26.3 Volonté de négocier

Si exceptionnellement une question importante concernant les rapports contractuels nécessitait, pendant la durée de validité de la CCT, une modification ou un complément de celle-ci, des annexes s'y rapportant ou d'autres accords, les parties à la CCT négocieront sur cette question.

27. Durée de la CCT

27.1[29]

La présente convention entre en vigueur en même temps que la délivrance de la déclaration de force obligatoire et est valable jusqu'au 31 décembre 2017.

27.2

A terme, si la convention n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes, elle sera tacitement renouvelée d'année en année.

27.3[30]

La présente convention ne pourra pas être dénoncée avant le 31 décembre 2017. Le préavis de dénonciation est de 6 mois pour la fin d'une année civile. La dénonciation doit être effectuée par lettre recommandée.

27.4[31]

La présente convention peut seulement être dénoncée avant terme pour la fin de chaque année, si les négociations sur la compensation du renchérissement possibles selon l'art. 5.4 CCT n'aboutissent pas à un accord.

---

[29] Article modifié le 1er janvier 2016.

[30] Article modifié le 1er janvier 2016.

[31] Article introduit le 1er janvier 2011.

28. Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective de travail:

Annexe 1:
Description des travaux de nettoyage d'entretien et de nettoyage spécial

Annexe 2[32]*:*
Jours fériés payés par canton pour les employés du nettoyage d'entretien, du nettoyage spécial et du nettoyage en milieu hospitalier

Annexe 3[33]*:*
Statuts de l'association commission paritaire en Suisse alémanique (peuvent être consultés au secrétariat)

Annexe 4[34]*:*
Règlement concernant les contributions aux frais d'exécution et de financement conformément aux art. 20 et 24 CCT
(peut être consulté au secrétariat)

Annexe 5[35]*:*
Accords de salaire pour le nettoyage d'entretien, le nettoyage spécial et le nettoyage en milieu hospitalier

Annexe 6[36]*:*

Berne et Zurich, le 30 juin 2015

Allpura
Jasmine Jost-Stebler — Présidente
Jürg Brechbühl Engster — Vice-président

Unia
Vania Alleva — Direction
Nico Lutz — Direction

syna
Irène Darwich — Secrétaire centrale
Carlo Mathieu — Direction

vpod
Katharina Prelicz-Huber — Présidente
Stefan Giger — Secrétaire général

[32] Annexe modifiée le 1er janvier 2016.
[33] Annexe modifiée le 1er janvier 2016.
[34] Annexe modifiée le 1er janvier 2016.
[35] Annexe modifiée le 1er janvier 2016.
[36] Annexe supprimée le 1er janvier 2016.

Annexe 1

Description des travaux de nettoyage d'entretien et de nettoyage spécial

Le nettoyage d'entretien consiste en des travaux d'entretien simples revenant régulièrement qui, sous la forme d'une commande permanente, sont en général exécutés par la même personne dans un bâtiment. Font en particulier partie du nettoyage d'entretien les travaux suivants:

1. Nettoyage d'entretien

Vidage, nettoyage
Cendriers, corbeilles à papier, poubelles.

Dépoussiérage / essuyage avec un linge humide
Pupitres, tables, chaises, bancs, pieds de chaise et de table, téléphones, tableaux, radiateurs, plinthes, extincteurs, meubles rembourrés, meubles visiteurs, rampes d'escalier, mains courantes, rebords de fenêtre, photocopieurs, télécopieurs, écrans de PC, rétroprojecteurs, porte-parapluies, portemanteaux. Elimination des toiles d'araignée.

Enlever les traces de doigts
Meubles, portes, façades et portes vitrées, dessertes de bureau / façades d'armoire, interrupteurs / éléments de commutation.

Nettoyage
Lavabos, miroirs, bacs d'évier, distributeurs d'essuiemains, WC, urinoirs (détartrage), murs, dalles, robinetterie, distributeurs de savon (détartrage), agencements extérieurs de cuisine, baignoires / bacs à douche, portes façades en verre / portes en verre.

Contrôle, remplir en cas de besoin
Distributeurs de savon, essuie-mains, papier toilette, poubelles de WC.

Nettoyage du sol: revêtements durs
Passer la serpillière humide, laver toute la surface, laver localement, balayer à la machine, passer l'aspirateur, passer la serpillière.

Nettoyage du sol: revêtements textiles
Passer l'aspirateur sur les tapis, passer l'aspirateur sur toute la surface, enlever les taches, passer l'aspirateur sur les tapis antisaleté.

2. Nettoyage spécial

Le nettoyage spécial consiste en des travaux de nettoyage bien délimités, qui sont exécutés sous la forme d'une mission individuelle, en général par différentes équipes. Son exécution nécessite des connaissances spéciales dans les techniques d'application et dans le maniement de produits chimiques. Font en particulier partie du nettoyage spécial les travaux suivants:

Nettoyage de parties extérieures de bâtiments
Fenêtres, façades.

Nettoyage de bâtiments nouvellement construits
Nettoyage de nouveaux bâtiments.

Nettoyage après déménagement

Annexe 2[37] Jours fériés payés par canton pour les employés du nettoyage spécial, du nettoyage en milieu hospitalier et du nettoyage d'entretien

Argovie
Jour de l'an
2 janvier
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne

Bâle-Campagne
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
1er mai
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne

Lucerne
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
Fête-Dieu
fête nationale
Assomption
Noël

Appenzell RE
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
24 décembre *
Noël
Saint-Etienne
31 décembre *

Berne
jour de l'an
2 janvier
Vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
Fête-Dieu **
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne ***

Nidwald
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
Fête-Dieu
fête nationale
Assomption
Toussaint
Noël

Appenzell RI
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
Fête-Dieu
fête nationale
Toussaint
Noël

Glaris
jour de l'an
vendredi Saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
«Fahrtsfest»
Noël
Saint-Etienne

Obwald
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
Fête-Dieu
fête nationale
Assomption
Toussaint
Noël

Bâle-Ville
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
1er mai
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne

Grisons
jour de l'an
2 janvier
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne

Schaffhouse
jour de l'an
2 janvier
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne

[37] Annexe modifiée le 1er janvier 2016.

* uniquement l'après-midi | ** Laufen | *** autres districts

Schwyz
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
Fête-Dieu
lundi de Pentecôte
fête nationale
Assomption
Noël

Soleure
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
Fête-Dieu
lundi de Pentecôte
fête nationale
Assomption
Noël

Saint-Gall
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Toussaint
Noël
Saint-Etienne

Uri
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
Fête-Dieu
lundi de Pentecôte
fête nationale
Assomption
Noël

Thurgovie
jour de l'an
2 janvier
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne

Zoug
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
Ascension
Fête-Dieu
lundi de Pentecôte
fête nationale
Assomption
Noël

Zürich
jour de l'an
vendredi saint
lundi de Pâques
1er mai
Ascension
lundi de Pentecôte
fête nationale
Noël
Saint-Etienne

Annexe 5[38]

Accord de salaire
Tableaux salaire minimal

1. Catégorie nettoyage d'entretien (déf. selon art. 4.1 CCT)

	A partir de 2016	A partir de 2017
Nettoyeur/nettoyeuse d'entretien I	18.50	18.80
Nettoyeur/nettoyeuse d'entretien II	18.70	18.90
Nettoyeur/nettoyeuse d'entretien III	19.00	19.20
Responsable d'objet/contremaître (Base de négociation échelon de salaire III)	Individuel	

2. Catégorie nettoyage spécial (déf. selon art. 4.2 CCT)

	A partir de 2016	A partir de 2017
Nettoyeur/nettoyeuse spécial(e) I	20.40	20.90
Nettoyeur/nettoyeuse spécial(e) II	23.05	23.30
Nettoyeur/nettoyeuse spécial(e) III	26.50	26.80
Responsable d'objet/contremaître (Base de négociation échelon de salaire III)	Individuel	

3. Catégorie nettoyage en milieu hospitalier (déf. selon art. 4.3 CCT)

	A partir de 2016	A partir de 2017
Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier I	19.25	19.50
Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier II	19.65	19.90
Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier III	20.05	20.30
Responsable d'objet/contremaître (Base de négociation échelon de salaire III)	Individuel	

Annexe 6[39]

---

[38] Annexe modifiée le 1er janvier 2016.

[39] Annexe supprimée le 1er janvier 2016.

Allpura Secrétariat général

Geschäftsführung	St. Laurentiusstrasse 5	4614 Rickenbach	062 289 40 40

Sections Allpura

Bern	Blauäckerstrasse 1	3098 Köniz	031 950 53 53
Basel	Elisabethenstrasse 23	4010 Basel	061 227 50 67
Mittelland	Dorfstrasse 19	4612 Wangen b. Olten	062 205 10 50
Ostschweiz und FL	Industriestrasse 15	9015 St. Gallen	071 311 81 13
Zürich	Silbernstrasse 12	8953 Dietikon	044 740 11 02

Secrétariats régionaux Unia

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	0848 33 30 03
Arbon	Rathausgasse 11	9320 Arbon	0848 75 07 51
Baden	Dynamostrasse 3	5400 Baden	0848 33 30 03
Basel	Rebgasse 1	4005 Basel	0848 11 33 44
Bern	Monbijoustrasse 61	3007 Bern	031 385 22 22
Biel	Murtenstrasse 33	2501 Biel	032 329 33 33
Burgdorf	Bahnhofstrasse 88	3400 Burgdorf	034 447 78 41
Frauenfeld	Gaswerkstrasse 9	8500 Frauenfeld	0848 75 07 51
Gerlafingen	Mühlegasse 8	4563 Gerlafingen	032 675 44 25
Graubünden	Engadinstrasse 2	7002 Chur	0848 75 07 51
Grenchen-Lengnau	Centralstrasse 3	2540 Grenchen	032 653 01 11
Huttwil	Walkestrasse 10	4950 Huttwil	062 721 78 41
Interlaken	Unionsgasse 7	3800 Interlaken	033 826 02 43
Langenthal	Bahnhofstrasse 30	4900 Langenthal	062 787 78 41
Langnau	Mühlegässli 1	3350 Langnau	034 402 78 41
Lengnau	Solothurnstrasse 11	2543 Lengnau	032 652 31 37
Liestal	Poststrasse 5	4410 Liestal	061 926 70 50
Luzern, OW, NW	St. Karlistrasse 21	6002 Luzern	0848 65 16 51
Lyss	Rosenmattstrasse 11	3250 Lyss	032 384 78 52
Olten	Hauptgasse 23	4600 Olten	062 205 49 49
Pfäffikon SZ	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	0848 65 16 51
Schaffhausen	Pfarrweg 1	8201 Schaffhausen	0848 11 33 22
Schlieren	Schulstrasse 2	8952 Schlieren	043 444 80 90
Solothurn	Dornacherhof 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmlisbrunnenstrasse 41	9001 St. Gallen	0848 75 07 51
Thun	Aarestrasse 40	3600 Thun	033 225 30 20
Thurgau	Hauptstrasse 23	8280 Kreuzlingen	0848 75 07 51
Uster	Bahnhofstrasse 23	8610 Uster	0848 11 33 22
Visp	Bahnhofstrasse 4	3930 Visp	027 948 12 80
Winterthur	Lagerhausstrasse 6	8400 Winterthur	0848 11 33 22
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8026 Zürich	0848 11 33 22

Secrétariats régionaux Syna

Altdorf	Herrengasse 12	6460 Altdorf	041 870 51 85
Basel	Byfangweg 30	4011 Basel	061 227 97 30
Bern	Neuengasse 39	3011 Bern	031 311 45 40
Brugg	Neumarkt 2	5201 Brugg	056 448 99 00
Chur	Steinbockstrasse 12	7001 Chur	081 257 11 22
Frauenfeld	Schaffhauserstrasse 6	8500 Frauenfeld	052 721 25 95
Luzern	Obergrundstrasse 109	6005 Luzern	041 318 00 88
Olten	Römerstrasse 7	4601 Olten	062 296 54 50
Rapperswil	Alte Jonastrasse 10	8640 Rapperswil	055 221 80 90
Schwyz	Hauptplatz 11	6431 Schwyz	041 811 51 52
Solothurn	Lagerhausstrasse 1	4502 Solothurn	032 622 24 54
Stans	Bahnhofstrasse 3	6371 Stans	041 610 61 35
St. Gallen	Kornhausstrasse 3	9001 St. Gallen	071 227 68 48
Tafers	Schwarzseestrasse 7	1712 Tafers	026 494 50 40
Visp	Kantonsstrasse 11	3930 Visp	027 948 09 30
Zürich	Albulastrasse 55	8050 Zürich	044 307 10 70

Secrétariats vpod

vpod Zentralsekretariat	Postfach 8279	8036 Zürich	044 266 52 52
vpod aargau/solothurn	Bachstrasse 43	5001 Aarau	062 834 94 35
vpod basel	Rebgasse 1	4058 Basel	061 685 98 98
vpod Bern Städte, Gemeinden, Energie	Eigerplatz 2	3007 Bern	031 992 18 88
vpod bern (Bund und Kanton)	Monbijoustrasse 61	3000 Bern 23	031 371 67 45
vpod freiburg	Rue des Alpes 11	1701 Freiburg	026 322 29 60
vpod grischun	Gürtelstrasse 24, Postfach	7001 Chur	081 284 49 06
vpod luftverkehr	Lindenstrasse 11	8152 Glattbrugg	044 810 69 87
vpod luzern	Theaterstrasse 7	6003 Luzern	041 240 66 16
vpod ngo	Schwanengasse 9	3011 Bern	031 312 83 28
vpod ostschweiz	Zwinglistrasse 3	9011 St. Gallen	071 223 80 43
vpod schaffhausen	Pfarrweg 1	8200 Schaffhausen	052 624 75 60
vpod Zürich	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 295 30 00

Formulaire pour le remboursement de la contribution aux frais d'exécution
(à remettre au secrétariat du syndicat)

Nom, prénom: .....

Adresse: ..... NPA, lieu: .....

Numéro AVS: .....

Société: ..... NPA, lieu: .....

Contribution aux frais d'exécution: période de déduction:

..... 20..... CHF: .....

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen **Vollzugskostenbeitrag** beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 0,4 % vom Lohn abgezogen. Mit diesem Geld werden die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Weiterbildung finanziert. Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Vollzugskostenbeitrag von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet. Wir bitten die Gewerkschaftsmitglieder deshalb, sich auf ihrem Gewerkschaftssekretariat zu melden.
Zentrale Paritätische Kommission Reinigungsgewerbe

Il 1° luglio 2004 è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie della Svizzera tedesca. Il contratto prevede un **contributo alle spese di esecuzione** a carico delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo viene riscosso sotto forma di detrazione salariale dello 0,4 %. I mezzi finanziari così raccolti vengono utilizzati per finanziare il perfezionamento professionale e i controlli sul rispetto delle condizioni di lavoro. Il sindacato rimborsa il contributo ai propri iscritti. Preghiamo tutti nostri affiliati di contattare la loro sezione sindacale.

Desde el 1° de julio de 2004 es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la limpieza, de la Suiza alemana. En dicho convenio se prevee el pago de una **cuota para los gastos de ejecución**. Con este objeto se descuenta a los trabajadores y trabajadoras 0,4 % del salario. Con este dinero se financian los controles sobre el cumplimiento de las disposiciones del convenio y los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. A los afiliados(-as) a un sindicato, el sindicato les devuelve la cuota descontada para los gastos de ejecución. Por eso, rogamos a las personas que estén afiliadas a un sindicato que se dirijan a los secretariados del sindicato.
Comisión paritaria central del sector de la limpieza

Entrou em vigor, a 1 de Julho de 2004, um novo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector das limpezas na Suíça alemã, que contém uma **cotização para os custos de ratificação**. Para este fim, descontamse 0,4 % do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financia-se o controlo e o respeito das condições de trabalho bem como a formação contínua. Os sindicatos devolverão aos seus membros esta cotização. Pedimos portanto aos membros do sindicato para entrarem em contacto com o seu secretariado sindical.
Comissão Paritária Central do sector das Limpezas

Novim Opštim radnim ugovorom branše održavanja čistoće za njemačko govorno područje Švajcarske, koji je stupio je na snagu 1. jula 2004 godine, regulisano je i **pitanje doprinosa za sindikat**. U tu svrhu, zaposleni su izdvojili 0,4 % od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovavanje. Članovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazada. Zato vas molimo da se javite vašem sindikalnom sekretarijatu.
Centralna paritetna komisija za radnike koji rade na održavanju čistoće

Më 1 korrik 2004 ka hyrë në fuqi Kontrata e Përgjithshme e Punës për sektorin e pastrimit që vlenë për Zvicrën gjermanofolëse. Kjo **kontratë përmbanë edhe kuotën e zbatimit**. Për këtë arsye të gjithë punëtorëve të sektorit të pastrimit i zbriten nga rroga 0,4 %. Me këto para do të financohet kontrollimi i përmbajtjes së kushteve të punës dhe financohet gjithashtu edhe shkollimi i mëtejshëm. Anëtarëve të Sindikatës i kthehet kuota e zbatimit nga Sindikata e tyre. Luten të gjithë anëtarët e Sindikatës të paraqiten pranë sekretariatit sindikal.
Qendra e Komisionit të Paritetit për sektorin e pastrimit

1 Temmuz 2004 tarihinde almanca konuşulan kantonlarda yürürlüğe giren Temizlik İşkolu Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir **ücret kesintisinide** getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,4 oranındadır. Bu kesinti ile ayni zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterligine ğeri göndermeni rica ederiz.
Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1er juillet 2004, une nouvelle convention collective de travail prévoyant une **contribution aux frais d'exécution** est entrée en vigueur en Suisse alémanique dans l'industrie du nettoyage. A cet effet, les travailleuses et les travailleurs subissent une déduction de 0,4 % de leur salaire. Cet argent finance les contrôles portant sur le respect des conditions de travail ainsi que la formation continue. Les membres du syndicat ont droit au remboursement de la contribution aux frais d'exécution. Nous les prions donc de s'adresser au secrétariat régional de leur syndicat.
La Commission paritaire centrale de l'industrie du nettoyage

Formulaire pour le remboursement de la contribution aux frais d'exécution
(à remettre au secrétariat du syndicat)

Nom, prénom: .....

Adresse: ..... NPA, lieu: .....

Numéro AVS: .....

Société: ..... NPA, lieu: .....

Contribution aux frais d'exécution: période de déduction:

..... 20..... CHF: .....

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen **Vollzugskostenbeitrag** beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 0,4 % vom Lohn abgezogen. Mit diesem Geld werden die Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Weiterbildung finanziert. Gewerkschaftsmitglieder erhalten den Vollzugskostenbeitrag von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet. Wir bitten die Gewerkschaftsmitglieder deshalb, sich auf ihrem Gewerkschaftssekretariat zu melden.
Zentrale Paritätische Kommission Reinigungsgewerbe

Il 1° luglio 2004 è entrato in vigore un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore delle pulizie della Svizzera tedesca. Il contratto prevede un **contributo alle spese di esecuzione** a carico delle collaboratrici e dei collaboratori. Il contributo viene riscosso sotto forma di detrazione salariale dello 0,4 %. I mezzi finanziari così raccolti vengono utilizzati per finanziare il perfezionamento professionale e i controlli sul rispetto delle condizioni di lavoro. Il sindacato rimborsa il contributo ai propri iscritti. Preghiamo tutti nostri affiliati di contattare la loro sezione sindacale.

Desde el 1° de julio de 2004 es aplicable el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la limpieza, de la Suiza alemana. En dicho convenio se prevee el pago de una **cuota para los gastos de ejecución**. Con este objeto se descuenta a los trabajadores y trabajadoras 0,4 % del salario. Con este dinero se financian los controles sobre el cumplimiento de las disposiciones del convenio y los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. A los afiliados(-as) a un sindicato, el sindicato les devuelve la cuota descontada para los gastos de ejecución. Por eso, rogamos a las personas que estén afiliadas a un sindicato que se dirijan a los secretariados del sindicato.
Comisión paritaria central del sector de la limpieza

Entrou em vigor, a 1 de Julho de 2004, um novo Contrato Colectivo de Trabalho para o sector das limpezas na Suíça alemã, que contém uma **cotização para os custos de ratificação**. Para este fim, descontamse 0,4 % do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financia-se o controlo e o respeito das condições de trabalho bem como a formação contínua. Os sindicatos devolverão aos seus membros esta cotização. Pedimos portanto aos membros do sindicato para entrarem em contacto com o seu secretariado sindical.
Comissão Paritária Central do sector das Limpezas

Novim Opštim radnim ugovorom branše održavanja čistoće za njemačko govorno područje Švajcarske, koji je stupio je na snagu 1. jula 2004 godine, regulisano je i **pitanje doprinosa za sindikat**. U tu svrhu, zaposleni su izdvojili 0,4 % od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovavanje. Članovi sindikata imaju pravo da izdvojeni doprinos dobiju nazada. Zato vas molimo da se javite vašem sindikalnom sekretarijatu.
Centralna paritetna komisija za radnike koji rade na održavanju čistoće

Më 1 korrik 2004 ka hyrë në fuqi Kontrata e Përgjithshme e Punës për sektorin e pastrimit që vlenë për Zvicrën gjermanofolëse. Kjo **kontratë përmbanë edhe kuotën e zbatimit**. Për këtë arsye të gjithë punëtorëve të sektorit të pastrimit i zbriten nga rroga 0,4 %. Me këto para do të financohet kontrollimi i përmbajtjes së kushteve të punës dhe financohet gjithashtu edhe shkollimi i mëtejshëm. Anëtarëve të Sindikatës i kthehet kuota e zbatimit nga Sindikata e tyre. Luten të gjithë anëtarët e Sindikatës të paraqiten pranë sekretariatit sindikal.
Qendra e Komisionit të Paritetit për sektorin e pastrimit

1 Temmuz 2004 tarihinde almanca konuşulan kantonlarda yürürlüğe giren Temizlik İşkolu Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir **ücret kesintisinide** getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,4 oranındadır. Bu kesinti ile ayni zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterligine ğeri göndermeni rica ederiz.
Temizlik İşkolu Merkez Idare Komisyonu

Le 1er juillet 2004, une nouvelle convention collective de travail prévoyant une **contribution aux frais d'exécution** est entrée en vigueur en Suisse alémanique dans l'industrie du nettoyage. A cet effet, les travailleuses et les travailleurs subissent une déduction de 0,4 % de leur salaire. Cet argent finance les contrôles portant sur le respect des conditions de travail ainsi que la formation continue. Les membres du syndicat ont droit au remboursement de la contribution aux frais d'exécution. Nous les prions donc de s'adresser au secrétariat régional de leur syndicat.
La Commission paritaire centrale de l'industrie du nettoyage

Persönliche Notizen:

Notes/Personal Notes:

CP Nettoyage
Radgasse 3
Case postale
8021 Zurich
Tél. 043 366 66 96
Fax 043 366 66 97
www.pk-reinigung.ch
info@pk-reinigung.ch

Allpura
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

und

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

vpod ssp

PARITÄTISCHE KOMMISSION
DER REINIGUNGSBRANCHE IN DER DEUTSCHSCHWEIZ

Commission paritaire de la branche du nettoyage en Suisse alémanique