

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DU NETTOYAGE

pour la Suisse romande

entre

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



et



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

SYNDICAT
SIB
INDUSTRIE & BÂTIMENT



2005 - 2008

TABLE DES MATIERES

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DU NETTOYAGE

pour la Suisse romande

entre

FREN (Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage)

AVEN (Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage)

et

UNIA-SIB

Syna, syndicat interprofessionnel

2005 – 2008

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

1. Buts

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

2. Champ d'application

1. La CCT s'applique aux entreprises qui exercent leur activité dans les cantons de Vaud, de Fribourg, de Neuchâtel, du Valais, du Jura et de Berne (pour ce qui concerne les districts de Courtelary, La Neuveville et Moutier), indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations dans le domaine de la propreté et de l'hygiène et de la désinfection ainsi que les services annexes liés à l'utilisation et à l'entretien de tous types de locaux.
2. La CCT s'applique à tous les travailleurs de la branche occupés dans les entreprises mentionnées à l'alinéa 1, indépendamment de leur mode de rémunération, dans le domaine de la propreté et de l'hygiène ainsi que les services annexes liés à l'utilisation et à l'entretien de tous types de locaux.
L'employeur est tenu d'appliquer la présente convention collective à tous les employés entrant dans son champ d'application. Par la signature de son contrat individuel de travail, chaque employé se soumet à la CCT au sens de l'art. 356b CO.
3. Les parties contractantes s'engagent pour que l'extension du champ d'application (force obligatoire) puisse avoir lieu dans les plus brefs délais. Une demande sera faite aux autorités immédiatement après la conclusion de la présente CCT.

3. Contrat individuel de travail

1. Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail, qui comporte notamment : la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois), les horaires de travail, et le salaire. Une formule type est mise à la disposition des entreprises.
2. Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, en fait partie intégrante.
3. Il ne peut exister qu'un seul contrat individuel pour les travailleurs occupés sur différents lieux de travail.

4. Catégories professionnelles

Personnel d'encadrement technique

I Chef d'équipe

Personnel d'exploitation

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

Personnel effectuant des travaux d'entretien légers

V Personnel engagé sur la base de contrat de durée illimitée dont le temps de travail contractuel n'excède pas 22 heures hebdomadaires.

Remplaçants

VI Personnel des classes III, IV et V engagé sur la base d'un contrat à durée limitée.

Définition : est considérée comme personne remplaçante :

- a) - Toute personne engagée, selon un contrat à durée limitée (maximum 2 mois) pour le remplacement d'un employé pendant une période de vacances (sont réputées périodes de vacances celles s'écoulant du 15 juin au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier).
- b) - Toute personne engagée comme remplaçante sera automatiquement assimilée aux catégories III, IV ou V dans les cas suivants :
 - i. dans tous les cas après 2 mois d'activité chez l'employeur ; le contrat de travail devra être adapté dans les meilleurs délais pour l'une des catégories III, IV ou V
 - ii. dans le cas où un nouveau contrat d'une des catégories III, IV ou V est signé.

5. Salaires

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

2. Les salaires et indemnités de subsistance seront réexaminés chaque année par les parties contractantes, notamment sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au mois d'octobre pour le 1er janvier de l'année suivante. Il n'y a cependant pas d'indexation automatique.
3. Toute modification devra être décidée au plus tard le 30 novembre pour le 1er janvier de l'année suivante.
4. Chaque travailleur reçoit chaque mois sa fiche de salaire.

6. Treizième salaire

1. Un 13ème salaire est versé prorata- temporis à chaque travailleur des catégories I, II, III, IV et V, pour autant que le travailleur soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Après les trois mois, il est dû pour la totalité de la période travaillée
2. Calculé sur la base du salaire brut annuel hors heures supplémentaires, le 13ème salaire est introduit progressivement comme suit :
 - 8.33 % x 25% pour l'année 2005
 - 8.33 % x 50 % pour l'année 2006
 - 8.33 % x 75 % pour l'année 2007
 - 8.33 % pour l'année 2008.
3. Il est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail.

7. Durée du travail

1. La durée hebdomadaire maximum est de 44 heures jusqu'au 31 décembre 2007 et de 43 heures à compter du 1er janvier 2008.
2. Cette réduction du temps de travail qui interviendra au 1^{er} janvier 2008 ne devra pas entraîner de diminution du salaire pour les travailleurs dont la durée du travail hebdomadaire passera de 44 à 43 heures. Pour les travailleurs concernés, les salaires mensuels seront maintenus et les salaires horaires seront majorés de 2.33%.
3. La durée hebdomadaire du travail de chaque travailleur est fixée dans son contrat individuel.
4. Lorsque l'employeur propose une réduction de la durée hebdomadaire contractuelle du travail, celle-ci entre en vigueur à l'expiration d'un délai correspondant au délai de congé selon l'article 21 ci-dessous, calculé à partir de la notification de la proposition. Le texte du contrat de travail doit être adapté dans les meilleurs délais. En cas de refus de la modification de la durée hebdomadaire de travail, l'employeur peut résilier le contrat en respectant le délai de congé prévu à l'art. 21 de la présente convention. Ce délai de congé commence à courir dès la notification de la résiliation.
5. Pour le cas où un travailleur à temps partiel effectue régulièrement pendant plus de 4 mois, un nombre d'heures supérieur à celui prévu par son contrat de travail initial, l'employeur doit modifier ledit contrat de travail dans les meilleurs délais. Si dans ce cas, la durée hebdomadaire du travail est supérieure à 22 heures, cette modification du contrat entraîne le changement de catégorie du travailleur.

8. Horaire de travail

1. Les horaires de travail sont définis dans le contrat individuel. L'employeur peut modifier l'horaire de travail en fonction des exigences de la clientèle en tenant compte, autant que possible, des disponibilités des employés.
2. La durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours. Elle peut être répartie sur cinq jours et demi. Dans ce cas, les employés occupés plus de 22 heures par semaine doivent bénéficier de deux jours de congé pleins et suivis au moins une fois par mois pendant le week-end.
3. L'horaire de travail doit répondre aux exigences de la loi fédérale sur le travail, en particulier pour ce qui concerne le travail de nuit, du dimanche, des femmes et des jeunes travailleurs.

9. Heures supplémentaires

1. Pour le salarié occupé à temps plein, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 44^{ème} heure hebdomadaire. A compter du 1er janvier 2008, pour le salarié occupé à temps plein, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 43^{ème} heure hebdomadaire.
2. Pour le salarié à temps partiel, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà du temps de travail prévu contractuellement.
3. Pour le salarié de la catégorie V, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 22^{ème} heure hebdomadaire.
4. Les heures supplémentaires sont décomptées mensuellement et figurent sur la fiche de salaire.
5. Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée dans une période de trois mois.
6. Les heures supplémentaires non compensées par un congé de même durée pendant la période de trois mois sont payées, à l'expiration de cette période, avec une majoration de 25 %.
7. A toute heure supplémentaire accomplie au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures s'appliquent, au surplus, les dispositions de la loi fédérale sur le travail.

10. Travail de nuit et du dimanche

1. La notion de travail de nuit est celle de la loi fédérale sur le travail.
2. Les heures accomplies de nuit ou le dimanche sont payées avec un supplément, respectivement de 25 % pour le travail de nuit et 50 % pour les heures effectuées le dimanche, au sens de la loi sur le travail.
3. Par ailleurs, la compensation supplémentaire en temps de 10% prévue par la loi sur le travail pour le travail de nuit périodique ou régulier s'applique.

4. En cas de travail de nuit le dimanche, les suppléments prévus à l'alinéa 2 ne sont pas cumulables. Dans ce cas, le taux de 50 % est applicable.
5. Demeurent réservées les autorisations et les dispositions compensatoires en temps prévues par la loi.

11. Service de piquet.

Les travailleurs peuvent être appelés par leur supérieur hiérarchique à assurer un service de piquet pour répondre aux besoins de l'entreprise. La notion de service de piquet est celle de la loi fédérale sur le travail (OLT 1 Art 14). Les travailleurs sont indemnisés à raison de Fr. 5 par heure de disponibilité ou à une compensation en temps de 15%. Le temps passé en intervention compte comme temps de travail et est rémunéré comme tel avec le cas échéant, les suppléments et majorations contractuels.

12. Jours fériés

1. Les travailleurs des catégories I à V ont droit à l'indemnisation (à raison du salaire effectivement perdu) de 9 jours fériés chômés, pour autant que ceux-ci correspondent à un jour habituellement travaillé.
2. En cas d'absence injustifiée le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant, ce droit à l'indemnisation du jour férié disparaît. Sont considérés comme cas d'absence injustifiée : les absences non expressément autorisées par l'employeur ou non justifiées par un certificat médical.
3. La liste des jours fériés est fixée sur le plan cantonal dans l'annexe 3 faisant partie intégrante de la présente convention.
4. Sous réserve des dispositions de la loi fédérale sur le travail, le travailleur peut être tenu de travailler un jour férié lorsque l'entreprise cliente n'est pas soumise à l'obligation de respecter ce jour férié et que le travail accompli ce jour-là entre dans l'horaire normal du travailleur considéré.
5. Le travail effectué un jour férié ne donne pas droit à un supplément, mais à un congé payé de même durée accordé dans le délai de quatre semaines. Passé ce délai les dispositions de l'article 10 relatives au travail de nuit ou du dimanche s'appliquent. Les heures supplémentaires accomplies à l'occasion d'un jour férié ne donnent pas lieu à supplément de salaire, dès lors qu'elles sont compensées par un congé payé de même durée.

13. Indemnités en cas d'absences justifiées

Décès du conjoint, père, mère, enfant:	3 jours
Décès de frères, sœurs ou beaux-parents:	1 jour
Mariage de l'intéressé:	2 jours
Naissance ou adoption d'un enfant:	1 jour
Naissance ou adoption, sous condition d'une année de service, un jour supplémentaire, soit au total :	2 jours
Inspection militaire:	1 jour
Déménagement, maximum une fois par an	1 jour

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

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

Durant les jours pendant lesquels le travailleur est empêché de travailler pour effectuer une période de service militaire obligatoire en Suisse ou un service assimilé (protection civile, service civil), le travailleur a droit aux indemnités suivantes calculées en pourcentage:

	Célibataire sans charges	Mariés ou célibataires avec obligation d'entretien
École de recrues et de cadres	50%	80%
Autres prestations de service militaire :		
▪ jusqu'à concurrence de 4 semaines par année civile	100%	100%
▪ plus de 4 semaines et jusqu'à 21 semaines par année civile	80%	80%

15. Prévention des accidents

1. Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Les mesures de prévention ordonnées par les autorités compétentes sont appliquées. Les travailleurs signalent à leur employeur et à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils peuvent remarquer. L'employeur a l'obligation de tenir à disposition immédiate du matériel sanitaire en quantité suffisante et de fournir le matériel de sécurité nécessaire lors de travaux présentant un risque d'accident.
2. Tout travail doit se faire dans le respect des normes de sécurité cantonales et fédérales.

16. Couverture en cas d'accident

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

2. Tout accident doit être annoncé immédiatement, mais au plus tard le jour suivant à la direction de l'entreprise ou à ses représentants. En cas d'infraction à cette règle, l'employeur ne sera pas responsable des retards de remboursement de l'indemnité.
3. La compensation de la perte de salaire est égale aux prestations prévues par la LAA.
4. L'employeur prend en charge le paiement des jours de carence dans les limites de l'article 324b CO, pour autant que l'employé ait fourni les justificatifs et que l'assurance-accidents ait donné son accord sur le cas.
5. La prime couvrant les accidents non professionnels est à la charge du travailleur. Seuls les travailleurs accomplissant au moins 8 heures par semaine sont assurés contre les accidents non professionnels.

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

A) Indemnité en cas de maladie :

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

B) Congé maternité :

1. Après l'accouchement, l'employée a droit à un congé maternité de 14 semaines. L'indemnité ou le salaire versé s'élève à 80% du salaire effectif brut.
2. Lorsque la couverture d'assurance perte de gain couvrant la maternité prévoit un délai d'affiliation minimale à l'assurance (au max. 270 jours) et que cette condition d'assurance n'est pas remplie, l'employeur doit les prestations selon l'échelle de Berne.

C) Information de l'employeur; certificat d'arrêt de travail, paiement :

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

D) Dispositions générales :

1. Le paiement des primes est au moins paritaire (50% employeur - 50% employé). Moyennant paiement de 50 % de la prime, l'employeur est libéré de toute autre obligation, conformément à l'article 324 alinéa 4 CO.
2. Un exemplaire des conditions générales d'assurance est remis au travailleur à sa demande.

18. Indemnités diverses

A) Transport

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

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

B) Repas de midi

Lorsque le lieu de travail change fréquemment ou que le travailleur est en déplacement hors de son lieu habituel de travail et que le travailleur ne peut prendre son repas de midi à son domicile, l'entreprise verse une indemnité de subsistance égale à :

- Fr. 15 en 2005 et 2006
- Fr. 16 en 2007

19. Vacances

1. Le droit aux vacances est de quatre semaines par année. Il est de quatre semaines et un jour dès la sixième année de service. Il est de 4 semaines et 2 jours pour les travailleurs de plus de 50 ans révolus et qui comptent 5 ans d'emploi dans l'entreprise.
2. Pour les jeunes de moins de 20 ans, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.
3. La date des vacances doit être fixée par l'employeur, au plus tard le 31 mars, en tenant compte des intérêts légitimes du travailleur. La date des vacances des travailleurs engagés en cours d'année, après ce terme, est fixée dans le mois qui suit l'engagement.

4. La rémunération des vacances se fait au terme de la période de paie durant laquelle elles ont été prises.
5. Le montant du salaire afférent aux vacances, est de 8,33 % du salaire AVS. Il est de 8,79 % dès la sixième année d'ancienneté, respectivement de 9,25% pour les employés ayant droit à 4 semaines et 2 jours. Pour les travailleurs ayant droit à cinq semaines de vacances il est de 10,64 %.

20. Prévoyance professionnelle

1. Lorsque les conditions légales sont remplies, les travailleurs sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP. Les conditions d'affiliation et d'octroi des prestations sont réglées exclusivement par les règlements de l'institution.
2. La contribution à la prime est paritaire (50% à la charge de l'employeur 50% à la charge du travailleur, quel que soit son âge). Sa perception incombe à l'employeur.
3. Chaque travailleur soumis reçoit un exemplaire des statuts et du règlement de l'institution à la fin du temps d'essai, ainsi qu'après toute révision de ces textes.
4. L'employeur veille à ce que ses employés reçoivent chaque année de la caisse de prévoyance un décompte individuel LPP.

21. Temps d'essai et délai de congé

1. Le temps d'essai est de deux mois.
2. Le délai de congé est, pendant le temps d'essai, de quatre jours net ; après le temps d'essai et pendant la première année de service, d'un mois pour la fin d'un mois ; dès la deuxième année de service, de deux mois pour la fin d'un mois ; dès la neuvième année de service, de trois mois pour la fin d'un mois.
3. Pour les travailleurs de la catégorie V, le délai de congé est, pendant le temps d'essai, de deux jours net ; après le temps d'essai et pendant la première année de service, de cinq jours net; dès la deuxième année de service, d'un mois pour la fin d'un mois ; dès la cinquième année de service, de deux mois pour la fin d'un mois.
4. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.
5. Pour les remplaçants, le délai de congé est dans tous les cas de deux jours ouvrables pour la fin d'un jour.

22. Protection contre le congé en temps inopportun

Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas être licencié lorsqu'il est au bénéfice de l'indemnité journalière d'assurance-maladie ou d'assurance-accidents durant 90 jours.

Après deux ans de travail dans l'entreprise, le travailleur ne peut être licencié aussi longtemps qu'il est au bénéfice d'indemnités journalières de l'assurance-maladie ou de l'assurance-accidents (au maximum pendant 720 jours).

23. Paix du travail

1. Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble les solutions à d'éventuelles divergences. Chacune d'elles renonce à toute action pouvant porter préjudice à l'autre.
2. Pendant la durée de la présente CCT, les employeurs et les travailleurs s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail au sens de l'article 357a alinéa 2 CO.

24. Commissions paritaires

1. Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une mutuelle compréhension et de résoudre les problèmes éventuels.
2. Une commission paritaire romande est constituée. Cette commission peut examiner et décider de toute question relative à l'interprétation de la convention collective de travail. Elle est instance de recours contre les décisions des commissions paritaires cantonales.
3. Elle est composée de huit membres pour chacune des parties signataires, syndicale et patronale, et nommés par ces dernières.
4. Les parties doivent en outre instituer une commission paritaire dans chacun des 6 cantons concernés par le champ d'application de la présente CCT. Les commissions paritaires cantonales sont composées de quatre membres de chacune des deux parties et nommés par ces dernières. Les commissions paritaires sont chargées de l'application de la présente CCT et des contrôles nécessaires, qui sont effectués par les secrétaires d'associations et, dans des cas particuliers, la commission paritaire cantonale peut mandater un fiduciaire.
5. Les commissions paritaires cantonales peuvent en tout temps effectuer un contrôle d'application de la convention collective à la demande d'une des parties signataires. L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire.
6. Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de Fr. 5000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à Fr. 20000.- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission paritaire peut déroger à ce montant si le préjudice subi est supérieur à ce dernier. Le montant des amendes est versé sur le compte du fonds paritaire.
7. Des frais de contrôle sont perçus des entreprises ou des travailleurs qui ont violé les dispositions conventionnelles.

25. Tribunal arbitral

1. Constitution

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

2. Procédure

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

3. Composition

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

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

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

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

4. Composition restreinte

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

5. Rémunération

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

6. Traitement des litiges

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

7. Compétences et tâches

Le Tribunal arbitral a les compétences et assume la tâche suivante :Il tranche sur les oppositions aux décisions de la commission professionnelle paritaire romande.

26. Contribution professionnelle

1. Pour couvrir les frais résultant de l'établissement, de l'application de la présente convention collective, pour financer diverses actions d'intérêt général ainsi que le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds romand d'application et un fonds romand de la formation professionnelle.
2. Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir le contrôle des entreprises, les mesures relatives au harcèlement sexuel (annexe 1), de soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment. Tous les travailleurs payent une contribution équivalente à 0,45% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur et versée sur le compte du fonds paritaire. Ces contributions sont versées par l'employeur sur le compte du fonds paritaire. Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,05% de la somme

des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds d'application. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.

3. Le fonds de la formation professionnelle a pour but d'assurer le recrutement et la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. Tous les travailleurs payent une contribution équivalente à 0,25% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur et versée sur le compte du fonds paritaire. Ces contributions sont versées par l'employeur sur le compte du fonds paritaire. Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,25% de la somme des salaires CNA des travailleurs assujettis au fonds de la formation professionnelle. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.
4. Les parties établissent un règlement d'utilisation de la contribution professionnelle.

27. Durée de la CCT

La présente convention entre en vigueur le **1er janvier 2005** pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au **31 décembre 2008**.

A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.

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

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

28. Autres dispositions

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

29. Acquis sociaux

La présente convention collective de travail ne remet pas en cause les situations individuelles plus favorables selon le contrat individuel de travail.

Annexes faisant partie intégrante de la présente convention collective:

- Annexe 1 : Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel
- Annexe 2 : Grille des salaires minimums
- Annexe 3 : Jours fériés par canton

Fait à Lausanne, le 15 juin 2004

FREN - Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage

Armenio Isidoro
Le Président
(signé)

François Bouyssarie
Membre du Comité
(signé)

AVEN – Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage

Pascal Gini
(signé)

Patrick Philippoz
(signé)

UNIA-SIB

Jacques Robert
Vice-Président central
(signé)

Bernard Jeandet
Secrétaire central
(signé)

Aldo Ferrari
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)

Armand Jaquier
Secrétaire régional
Région Fribourg
(signé)

Germain Varone
Secrétaire régional
Région Valais
(signé)

Achille Renaud
Secrétaire régional
Région Neuchâtel/Arc Jurassien
(signé)

Syna - Syndicat interprofessionnel

Franco Narducci
Vice-Président central
(signé)

Chantal Hayoz
Secrétaire centrale
(signé)

Georges Bragoni
Secrétaire régional
Région Fribourg- Neuchâtel
(signé)

Thierry Lambelet
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)

Estelle Kamber
Secrétaire régionale
Région Jura
(signé)

Bernard Tissières
Secrétaire syndical
SCIV Valais
(signé)

Annexe 1 Convention collective de travail romande du nettoyage

Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

1. Harcèlement sexuel

1. Le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire à raison du sexe.
2. Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.
3. L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.

2. Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel

1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.
2. A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.
3. Si la personne compétente et les intéressés ne parviennent pas à régler le litige, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle du nettoyage.
4. La commission peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'art. 2 al.2.
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'art. 2 al.2 ci-dessus ; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.
6. Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.

3. Recours

1. Les procédures découlant de l'art. 2 alinéa 2 et 3 excluent, pour les syndicats de travailleurs concernés et les personnes concernées, le recours à un office de conciliation public.
2. En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

Annexe 2 Convention collective de travail romande du nettoyage

Grille des salaires minimums

Catégories	Fonctions	Salaire brut horaire 2005 (Suppléments vac. et 13 ^{ème} non compris)
I	Personnel d'encadrement technique	25.00
II	Personnel qualifié en possession d'un CFC	23.50
III	Personnel avec 4 ans d'expérience	20.50
IV	Personnel sans qualification	18.60
V	Personnel effectuant des travaux d'entretien légers	16.00
VI	Remplaçants	16.00

Fait à Lausanne, le 15 juin 2004

FREN - Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage

Armenio Isidoro
Le Président
(signé)

François Bouyssarie
Membre du Comité
(signé)

AVEN – Association Valaisanne des Entrepreneurs en Nettoyage

Pascal Gini
(signé)

Patrick Philippoz
(signé)

UNIA-SIB

Jacques Robert
Vice-Président central
(signé)

Bernard Jeandet
Secrétaire central
(signé)

Aldo Ferrari
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)

Armand Jaquier
Secrétaire régional
Région Fribourg
(signé)

Germain Varone
Secrétaire régional
Région Valais
(signé)

Achille Renaud
Secrétaire régional
Région Neuchâtel/Arc Jurassien
(signé)

Syna - Syndicat interprofessionnel

Franco Narducci
Vice-Président central
(signé)

Chantal Hayoz
Secrétaire centrale
(signé)

Georges Bragoni
Secrétaire régional
Région Fribourg- Neuchâtel
(signé)

Thierry Lambelet
Secrétaire régional
Région Vaud
(signé)

Estelle Kamber
Secrétaire régionale
Région Jura
(signé)

Bernard Tissières
Secrétaire syndical
SCIV Valais
(signé)

Annexe 3 Convention collective de travail romande du nettoyage

Jours fériés

Les parties signataires de la convention collective de travail romande du nettoyage (ci-après CCT) fixent, pour la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2008 et en application de l'art. 12 de la CCT, les 9 jours payés suivants :

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

