

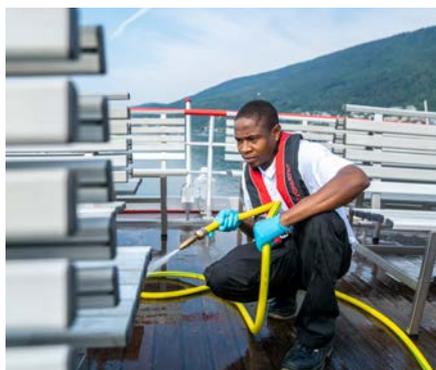
ZPK Reinigung

A woman with grey hair, wearing a light green short-sleeved uniform with a name tag and a green badge, is operating a grey floor cleaning machine in a modern office hallway. The machine has a black steering wheel and a flexible black hose. In the background, there is a blue glass door with a green exit sign above it, a potted orchid plant on a wooden counter, and a white trash bin. The overall scene is brightly lit with overhead lights.

CCT

**Convention collective de travail pour la branche
du nettoyage en Suisse alémanique de 2022 à 2025**

conclue entre Allpura et Unia, Syna, VPOD



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

Allpura

Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.
Association des entreprises suisses en nettoyage.
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

et

UNIA

Die Gewerkschaft,
Le Syndicat,
Il Sindacato.

syna

vpod ssp

Sommaire

1. Objectif et but	5
2. Dispositions générales	6
3. Contrat individuel de travail	7
4. Catégories	8
5. Salaires	11
6. Durée du travail	12
7. Heures supplémentaires	14
8. Jours fériés	14
9. Congés payés	15
10. Salaire en cas de service militaire, service civil et service de protection civile en Suisse	15
11. Prévention des accidents	16
12. Couverture en cas d'accident	16
13. Maintien du salaire en cas de maladie, de grossesse et d'accouchement	17
14. Indemnités diverses	18
15. Vacances	19
16. Prévoyance professionnelle	20
17. Temps d'essai et délai de congé	20
18. Protection de la personnalité	21
19. Commission paritaire	21
20. Contribution aux frais d'exécution	21
21. Liberté d'association	21
22. Plan social	22
23. Garantie des droits acquis	22
24. Application et exécution de la CCT	22
25. Obligation de respecter la paix sociale	25
26. Résolution des litiges	25
27. Durée de la CCT	27
28. Annexes	28
Annexe 1	31
Annexe 5	32
Annexe 6	34
Liste d'adresses Allpura	35
Listes d'adresses des secrétariats des syndicats	36
Formulaire pour le remboursement de la contribution aux frais d'exécution	39
Explication relative à la force obligatoire générale / extension facilitée	45



1. Objectif et but

Dans l'intérêt des membres d'Allpura, ci-après dénommée l'employeur, et des employé-e-s, la présente CCT a pour objectif :

- d'offrir des conditions d'engagement et de travail modernes ;
- de créer les conditions nécessaires au développement des aptitudes et capacités professionnelles des employé-e-s ainsi que de leurs supérieur-e-s ;
- de veiller à ce que les employé-e-s et leurs associations participent activement à l'élaboration des conditions d'engagement et de travail ;
- d'assurer le développement social et économique de la branche ;
- d'associer les employé-e-s à la préparation des décisions d'entreprise ;
- d'exposer sous une forme qui engage les parties les droits et les devoirs réciproques ;
- de juger et de régler les divergences d'opinion et les intérêts réciproques dans un esprit de partenariat ;
- de garantir l'égalité et le traitement égal des employé-e-s ;
- de promouvoir la formation des employé-e-s ;
- de permettre aux femmes et aux hommes d'accéder à toutes les activités de Facility Services et à tous les échelons hiérarchiques et de soutenir les évolutions qui permettent de concilier activité professionnelle, garde et tâches domestiques ;
- 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 employé-e-s ;
- 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

La présente convention collective de travail (ci-après dénommée CCT) s'applique à toutes les entreprises et parties d'entreprise (employeurs) suisses ou étrangères qui exécutent des travaux de nettoyage d'entretien et/ou de nettoyage spécial dans ou sur des bâtiments et constructions mobilières et/ou autour ainsi que dans et sur les moyens de transport publics ou commerciaux dans les cantons de Zurich, Berne (à l'exception de l'arrondissement administratif du Jura bernois), 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

La présente CCT s'applique à toutes les personnes jusqu'à et y compris l'échelon de chef-fe d'équipe / responsable d'objet, qui effectuent elles-mêmes des tâches de nettoyage. Sont exclus les cadres à partir du niveau de chef-fe de région et les fonctions de cadres semblables telles que Branch Manager et chef-fe de secteur, le personnel administratif, le personnel technique (calcul des coûts) et le personnel de vente. Sont exclus les jeunes aides de vacances jusqu'à 18 ans révolus.

2.1.3

La présente CCT s'applique aux apprenti-e-s, à l'exception des art. 3, 4, 7, 17 ainsi que des annexes 5 et 6 (grille des salaires minimaux).

2.1.4

L'employeur est tenu d'appliquer la présente CCT à tous les employés et toutes les employées relevant de son champ d'application. À 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 employé-e-s. 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 LPP, 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 d'ajouts sous forme d'annexes, lesquelles sont réputées parties intégrantes de cette CCT.
- 2.4 Rapports avec les contrats existants Si, au moment de la conclusion de la présente convention, il existe d'autres CCT relevant de son champ d'application, c'est le maintien de la situation la plus favorable qui s'applique ; en d'autres termes, les dispositions les plus favorables pour l'employé-e font foi.
- 2.5 Interdiction de passer des CCT défavorables Les syndicats signataires s'engagent, à la conclusion de la présente CCT, à ne passer, avec des sociétés, aucune nouvelle CCT dans la branche du nettoyage ni aucun contrat individuel, qui ne contiendraient pas au moins des dispositions équivalentes pour les employé-e-s.

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 : 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, en fait partie intégrante.

4. Catégories

4.1 Catégorie nettoyage d'entretien

Le nettoyage d'entretien consiste en des travaux d'entretien simples revenant régulièrement. En font notamment partie l'élimination régulière de la saleté accumulée et des déchets ainsi que l'entretien des revêtements de sols et autres surfaces. L'entretien des revêtements de sols et autres surfaces comprend notamment aussi le polissage avec des sprays, l'extraction, le shampouinage et le rehuilage. On distingue les catégories d'employé-e-s suivantes :

Nettoyeur/nettoyeuse d'entretien I :

Employé-e-s qui effectuent des tâches de nettoyage d'entretien mais qui ne remplissent pas les exigences pour nettoyeur/nettoyeuse d'entretien II.

Nettoyeur/nettoyeuse d'entretien II :

Employé-e-s qui effectuent des tâches de nettoyage d'entretien et qui ont achevé avec succès la formation continue reconnue de la commission paritaire du nettoyage en Suisse alémanique selon l'art. 4.8.

Responsable d'objet / chef-fe d'équipe :

Employé-e-s qui effectuent en personne des travaux de nettoyage et sont en outre chargé-e-s de tâches de direction et de contrôle. Leur salaire est fixé dans le contrat individuel de travail. La base de négociation correspond à l'échelon de salaire II. Ce seuil minimal doit être respecté.

4.2 Catégorie nettoyage spécial

Le nettoyage spécial consiste en des travaux de nettoyage bien délimités, qui sont en général exécutés sous la forme d'une mission individuelle. Son exécution nécessite souvent des mesures de sécurité supplémentaires et une formation en matière de sécurité. Font notamment partie du nettoyage spécial le nettoyage de bâtiments, les nettoyages après déménagement, les nettoyages de stores et de façades, le traitement initial et les traitements de protection, la rénovation de revêtements de sols, les nettoyages après un incendie ou des dégâts d'eau ainsi que les nettoyages de fenêtres qui ne sont pas effectués dans le cadre d'un nettoyage d'entretien sans moyens techniques. On distingue les catégories de collaborateurs et collaboratrices suivantes :

Collaborateur/collaboratrice en nettoyage spécial I :

Employé-e-s qui effectuent des tâches de nettoyage spécial mais qui ne remplissent pas les exigences pour collaborateur/collaboratrice en nettoyage spécial II.

Collaborateur/collaboratrice en nettoyage spécial II :

Employé-e-s qui effectuent des tâches de nettoyage spécial et qui ont achevé avec succès la formation continue reconnue de la commission paritaire du nettoyage en Suisse alémanique selon l'art. 4.8.

Responsable d'objet / chef-fe d'équipe :

Employé-e-s qui effectuent en personne des travaux de nettoyage spécial et sont en outre chargé-e-s de tâches de direction et de contrôle. Leur salaire est fixé dans le contrat individuel de travail. La base de négociation correspond à l'échelon de salaire II. Ce seuil minimal doit être respecté.

4.3 Catégorie
nettoyage en milieu
hospitalier

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

Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier I :

Employé-e-s qui accomplissent des tâches de nettoyage en milieu hospitalier mais qui ne remplissent pas les exigences pour nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier II.

Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier II :

Employé-e-s qui effectuent des tâches de nettoyage en milieu hospitalier et qui ont achevé avec succès la formation continue reconnue de la commission paritaire du nettoyage en Suisse alémanique selon l'art. 4.8.

Responsable d'objet / chef-fe d'équipe :

Employé-e-s qui effectuent en personne des travaux de nettoyage et sont en outre chargé-e-s de tâches de direction et de contrôle. Leur salaire est fixé dans le contrat individuel de travail. La base de négociation correspond à l'échelon de salaire II. Ce seuil minimal doit être respecté.

4.4 Catégorie nettoyage de véhicules Font partie de la catégorie nettoyage de véhicules tous les employés et toutes les employées assurant le nettoyage des moyens de transports publics ou commerciaux (à l'exclusion des avions) qui effectuent des nettoyages d'entretien et des nettoyages spéciaux.

Nettoyeur/nettoyeuse de véhicules I :

Employé-e-s qui effectuent des tâches de nettoyage de véhicules mais qui ne remplissent pas les conditions pour nettoyeur/nettoyeuse de véhicules II.

Nettoyeur/nettoyeuse de véhicules II :

Employé-e-s qui effectuent des tâches de nettoyage de véhicules et qui ont achevé avec succès la formation continue reconnue de la commission paritaire du nettoyage en Suisse alémanique selon l'art. 4.8.

Responsable d'objet / chef-fe d'équipe :

Employé-e-s qui effectuent en personne des travaux de nettoyage et sont en outre chargé-e-s de tâches de direction et de contrôle. Leur salaire est fixé dans le contrat individuel de travail. La base de négociation correspond à l'échelon de salaire II. Ce seuil minimal doit être respecté.

4.5 Catégorie AFP Employé-e-s dans toutes les catégories de nettoyage qui disposent d'une formation professionnelle de base avec attestation fédérale de formation professionnelle agent-e de propreté (AFP).

4.6 Catégorie CFC Employé-e-s dans toutes les catégories de nettoyage qui disposent d'une formation professionnelle de base avec certificat fédéral de capacité agent-e de propreté (CFC).

4.7 Conservation de l'échelon de salaire Les catégories et échelons de salaire mentionnés aux articles 4.1 à 4.6 s'appliquent à tous les employés et toutes les employées. Les employé-e-s ayant acquis le droit à un salaire minimal plus élevé dans les catégories nettoyage spécial ou en milieu hospitalier entre le 1er janvier 2016 et le 30 novembre 2018, en application de l'art. 5.1 en relation avec l'annexe 5 de l'arrêté du Conseil fédéral du 17 novembre 2015 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique ou de l'arrêté du Conseil fédéral du 15 janvier 2018 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique, conservent leur droit

respectif au salaire minimal nonobstant l'appartenance actuelle à l'échelon salarial, pour autant que la catégorie soit maintenue. Les salaires minimaux déterminants selon les arrêtés du Conseil fédéral du 17 novembre 2015 et du 15 janvier 2018 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique sont définis à l'annexe 6.

4.8 Formation commission paritaire

La commission paritaire de la branche du nettoyage en Suisse alémanique offre aux employé-e-s non qualifié-e-s un programme de formation interne, dont la réussite donne droit à un salaire minimal plus élevé. Dans le cadre du programme de formation, la commission paritaire a les tâches et compétences suivantes :

1. Établir un règlement sur la formation continue
2. Accréditer les partenaires de formation
3. Accréditer les entreprises de la branche du nettoyage pour l'organisation de cours en entreprise
4. Contrôler les attestations de formation
5. Financer la taxe de participation et les cours de formation approuvés.

5. Salaires

5.1

Les salaires minimaux sont définis à l'annexe 5. Le salaire est versé mensuellement par virement ; les paiements en espèces n'ont pas d'effet libératoire.

5.2

Les employé-e-s de toutes les catégories ont droit, pour toute la durée de leur engagement, à un 13^e salaire entier, pour autant que les rapports de travail durent plus de trois mois. Si les rapports de travail n'ont pas duré une année civile complète, ce droit se définit au prorata.

5.3

Aucun 13^e salaire n'est versé sur l'indemnité de piquet. Le 13^e salaire peut être versé tous les mois, tous les six mois ou une fois par année ; le montant en argent doit être indiqué sur la fiche de salaire. Des exemples de calcul pour le versement mensuel dans le cadre du salaire horaire figurent à l'annexe 1.

5.4

Si, en raison de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (situation au 31 mars), le renchérissement annuel dépasse 2 %, les parties au contrat discutent d'une éventuelle compensation du renchérissement sur le salaire minimal au 1^{er} janvier de l'année suivante. Il n'y a pas de compensation automatique du renchérissement.

6. Durée du travail

6.1

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

6.2

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

6.3

L'employeur est tenu de contrôler la durée du travail de tous les employés et toutes les employées et d'annoncer mensuellement l'état du compte de la durée du travail. Les employé-e-s peuvent à tout moment consulter le contrôle de la durée du travail. Les contrôles de la durée du travail doivent être conservés par l'employeur pendant cinq ans et doivent contenir par jour et par employé-e 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 éventuels déplacements effectués ;
- le cas échéant, les temps non payés tels que les pauses (de/à heure).

6.4

Le travail de 06h00 à 20h00 est réputé travail de jour, le travail de 20h00 à 23h00 est du travail du soir. Le travail de 23h00 à 06h00 est du travail de nuit. Le travail de nuit temporaire est rémunéré par un supplément de 25 %.

Les employé-e-s du nettoyage en milieu hospitalier et de véhicules qui effectuent de manière constante ou régulièrement du travail de nuit ont droit à un supplément légal en temps de 10 % et à un supplément de salaire de 15 % sur le salaire minimal de la catégorie professionnelle correspondante, également si la période du travail de nuit a été déplacée.

Le supplément de salaire est réduit proportionnellement, si un salaire plus élevé que le salaire minimal déterminant pour l'employé-e est déjà payé ; il est nul, si le salaire correspond déjà au salaire minimal + 15 %.

6.5

6.5.1

Le travail du samedi 23h00 au dimanche 23h00 est réputé travail du dimanche. Les employé-e-s qui ne sont normalement pas appelé-e-s 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 %.

6.5.2

Les employé-e-s du nettoyage en milieu hospitalier ou de véhicules qui travaillent de manière constante ou régulière le dimanche ou les jours fériés, ont droit dans la période du samedi / veille de jour férié 23h00 jusqu'au dimanche / jour férié 06h00 ainsi que lors d'un déplacement de la période de travail du dimanche à un supplément légal en temps de 10 % et à un supplément de salaire de 15 % sur le salaire minimal de l'échelon du salaire concerné.

Pour la période du dimanche / jour férié 06h00 au dimanche / jour férié 23h00, les employé-e-s ont droit à un supplément de salaire de 25 % sur le salaire minimal de la catégorie professionnelle correspondante. Le supplément de salaire est réduit proportionnellement, si un salaire plus élevé que le salaire minimal est déjà payé ; il est nul, si le salaire correspond déjà au salaire minimal + 15 %, resp. + 25 % pour le travail de jour.

6.5.3

Les suppléments de nuit et du dimanche ne sont pas cumulables.

7. Heures supplémentaires

7.1

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

7.2

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la durée maximale de la semaine de travail selon l'art. 6.2 sont payées sans supplément, dans la mesure où elles ne sont pas compensées d'ici le 30 avril de l'année suivante.

Les heures supplémentaires qui dépassent la durée maximale de la semaine de travail selon l'art. 6.2 et qui ne sont pas compensées d'ici le 30 avril de l'année suivante, doivent être payées à la fin de cette période avec un supplément de 25 %.

7.3

Les dispositions de la loi sur le travail s'appliquent en outre au travail supplémentaire qui dépasse la durée maximale hebdomadaire de travail de 50 heures.

8. Jours fériés

8.1

Les employé-e-s des catégories nettoyage d'entretien, nettoyage spécial, nettoyage en milieu hospitalier et nettoyage de véhicules gardent leur droit au salaire pendant un jour férié chômé, pour autant que celui-ci corresponde à un jour habituellement travaillé. Huit jours fériés cantonaux plus le 1^{er} août sont payés par année civile.

8.2

Pour les employé-e-s des catégories nettoyage spécial, nettoyage en milieu hospitalier et nettoyage de véhicules au salaire horaire, les jours fériés cantonaux ainsi que le jour de la fête nationale peuvent être payés par une indemnisation au salaire horaire de 3.6 % par mois.

Pour les employé-e-s de la catégorie nettoyage d'entretien au salaire horaire, les jours fériés cantonaux et le jour de la fête nationale sont rémunérés de manière forfaitaire par un supplément de salaire horaire de 1,5 %.

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-e 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 en raison du service militaire obligatoire en Suisse ou d'un service équivalent (protection civile ou service civil), il ou elle a droit aux indemnités suivantes exprimées en pourcentage :

	Célibataires sans charges	Personnes mariées ou célibataires avec obligation d'entretien
École 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 %

*pour autant que les rapports de travail se poursuivent pendant au moins douze mois après l'achèvement du service.

10.2

La compensation de la perte de salaire (APG) incombe à l'employeur, pour autant que celle-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 employeurs prennent les mesures nécessaires pour protéger les employé-e-s. Ils adoptent les mesures préventives ordonnées par les autorités compétentes. Les employé-e-s attirent l'attention de leurs employeurs et de leurs représentants 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.

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 employé-e-s sont assuré-e-s 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 ne peut être tenu responsable des retards dans le remboursement des indemnités.

12.3

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

12.4

L'employeur prend à sa charge le paiement des jours de carence pour une durée limitée conformément à 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 assuré-e-s contre les accidents non professionnels que les employé-e-s qui travaillent au moins huit 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 et toutes les employées des catégories nettoyage d'entretien, nettoyage spécial, nettoyage en milieu hospitalier et nettoyage de véhicules 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

Les primes effectives sont partagées à parts égales entre l'employeur et les employé-e-s.

13.1.3

À l'issue du temps d'essai, les employé-e-s ayant un taux d'activité régulier d'au moins 12,5 heures par semaine ont droit en cas de maladie, à partir du troisième jour inclus, à 80 % du dernier salaire versé (moyenne pendant les six ou douze derniers mois, selon les conditions d'assurance) pendant 730 jours par cas de maladie.

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

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

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 six derniers mois).

13.2.2

Les employées qui n'ont pas droit à des prestations selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), continuent de percevoir pendant au moins huit semaines leur salaire à hauteur 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 est tenu-e d'informer immédiatement son employeur de toute absence. Il ou elle doit lui présenter, au plus tard le troisième jour d'absence, un certificat d'incapacité de travail original.

14. Indemnités diverses

14.1 Transport

L'employeur verse aux employé-e-s qui ne sont pas transporté-e-s par ses soins et qui ne travaillent pas toute la journée au même endroit, 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 temps de travail ; en sont exclues la pause de midi et les pauses habituelles accordées par l'employeur. La durée du trajet du domicile au lieu de travail habituel ne fait pas partie du temps de travail.

L'employeur verse aux employé-e-s qui, exceptionnellement, doivent travailler en dehors de leur lieu de travail habituel et qui ne sont pas transporté-e-s par l'employeur, une indemnité correspondant aux frais supplémentaires effectifs, mais au moins égale au prix d'un billet CFF de 2^e classe à partir de la gare la plus proche de leur lieu de travail habituel.

En cas de travaux à l'extérieur, 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 doivent être indemnisés.

14.2 Repas de midi

Les employé-e-s qui ne sont pas affecté-e-s à un lieu de travail permanent convenu par contrat (équipes mobiles) ainsi que les collaborateurs et collaboratrices qui doivent prendre leur repas de midi en dehors de leur lieu de travail habituel et qui travaillent au moins six heures par jour reçoivent une indemnité journalière de Fr. 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	Une prime d'ancienneté égale au quart du salaire mensuel est versée à tous les employés et toutes les employées après dix ans de service et ensuite tous les cinq ans de service.
14.5 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 Fr. 10.– jusqu'à 8 h de service de piquet Fr. 20.– jusqu'à 12 h de service de piquet Fr. 30.– plus de 12 h de service de piquet Fr. 50.–

15. Vacances

15.1

Les employé-e-s 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 ou elles ont 21 ans révolus ;
- 5 semaines (25 jours ouvrables), à partir du début de l'année civile durant laquelle ils ou elles ont 50 ans révolus et au moins cinq années de service.

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

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 employé-e-s qui sont engagé-e-s dans le courant de l'année après le 31 mars, sont fixées dans le mois suivant leur engagement. L'employeur peut obliger les employé-e-s à prendre leurs vacances lorsque l'entreprise cliente est fermée.

15.3

Un supplément de 8,33 % (pour un droit à quatre semaines de vacances) ou de 10,64 % (pour un droit à cinq semaines de vacances) est calculé pour les employé-e-s rémunéré-e-s 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 à temps partiel irrégulier ou de missions de courte durée.

16. Prévoyance professionnelle

16.1

Si les conditions légales sont remplies, les employé-e-s sont admis-e-s 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 fixées exclusivement dans les règlements des institutions.

16.2

Le paiement des primes s'effectue de manière paritaire (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 veille à ce que ses employé-e-s reçoivent chaque année un décompte LPP individuel de la caisse de prévoyance.

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 première année d'engagement :
1 mois pour la fin d'un mois civil
- c) de la deuxième jusqu'à la neuvième année d'engagement :
2 mois pour la fin d'un mois civil
- d) à partir de la dixième année d'engagement :
3 mois pour la fin d'un mois civil

Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin à l'expiration de la durée convenue, sans qu'une résiliation ne soit nécessaire.

18. Protection de la personnalité

Les employé-e-s ont droit à une protection étendue de la personnalité au lieu de travail. En cas de traitement illégal ou inconvenant par des supérieur-e-s ou autres employé-e-s, les personnes concernées ont le droit de déposer 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

Afin de couvrir les frais d'exécution de cette CCT ainsi que pour la formation continue, la protection de la santé et la sécurité au travail 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 0,65 % sur le salaire AVS des employé-e-s entrant dans le champ d'application de cette CCT. Cette contribution aux frais d'exécution est supportée à hauteur de 0,2 % par les employeurs (0,1 % pour les frais d'exécution et 0,1 % pour la formation continue, la protection de la santé et la sécurité au travail) et à hauteur de 0,45 % par les employé-e-s (0,35 % pour les frais d'exécution et 0,1 % pour la formation continue, la protection de la santé et la sécurité au travail). Les apprenti-e-s versent une contribution aux frais d'exécution de Fr. 1.– par mois. L'utilisation des moyens est réglée à l'article 9 annexe 4.

21. Liberté d'association

Les employé-e-s ne doivent subir aucun désavantage de la part de l'employeur du fait de leur appartenance ou non à une association du personnel.

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, elle prendra en temps utile 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 employé-e-s ne doivent subir aucune perte financière sur le salaire brut du fait de l'entrée en vigueur de la présente convention.

24. Application et exécution de la CCT

24.1

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

24.2

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 statue en première instance, à la demande de l'employeur ou de l'employé-e concerné-e, sur tous les litiges opposant les employeurs d'une part et leurs employé-e-s d'autre part, quant à la conclusion, la teneur et la résiliation des rapports de travail.

Les tâches et les compétences suivantes incombent en particulier aux commissions paritaires centrale et régionales :

1. l'exercice 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. le prononcé et le recouvrement des peines conventionnelles ainsi que la répercussion des frais de contrôle et de procédure occasionnés.

L'employeur ou l'employé-e concerné-e peut recourir contre les décisions de la commission paritaire régionale en adressant par écrit, dans les 20 jours suivant la notification, un recours motivé à la commission paritaire centrale et lui soumettre des conclusions écrites.

Les premières décisions rendues par la commission paritaire centrale peuvent faire l'objet d'une opposition dans les 20 jours. Les décisions sur recours, ainsi que les décisions sur opposition rendues par la commission paritaire centrale sont définitives. Demeurent réservées les demandes de réexamen.

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

24.5 Devoir de collaboration

Les employeurs faisant l'objet d'un contrôle doivent présenter ou produire tous les documents qui leur sont demandés et qui sont nécessaires pour effectuer un contrôle de l'entreprise à première demande, et tous les autres documents dans les 30 jours ; ils doivent également donner les renseignements nécessaires à l'organe de contrôle. La violation du devoir de collaboration peut être sanctionnée par une peine conventionnelle.

24.6

Si la commission paritaire régionale ou centrale constate lors d'un contrôle qu'une somme en espèces est due à un collaborateur ou une collaboratrice, et si l'employeur n'est pas en mesure de prouver, sous une forme écrite, qu'il a payé aux employé-e-s concerné-e-s, dans les 30 jours, les arriérés dont fait état le rapport de contrôle, la commission paritaire est autorisée à informer les employé-e-s de leur avoir salarial personnel. Les prolongations de délais doivent être approuvées par la commission paritaire.

Si l'employeur ne régularise pas la situation en versant ce qu'il doit à l'employé-e, il peut se voir infliger une peine conventionnelle jusqu'à concurrence du double du montant des salaires encore dus après l'expiration du délai.

Les taux maximaux de la peine conventionnelle selon l'art. 24.7 CCT doivent dans ce cas également être respectés.

24.7 Peines conventionnelles

La CP Nettoyage peut infliger aux employeurs et aux employé-e-s qui enfreignent des obligations découlant de la convention collective de 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 employé-e-s fautifs de récidiver.
- b) Par ailleurs, son montant se calcule selon les critères suivants :
 1. montant des prestations en espèces que les employeurs retiennent à l'égard de leurs employé-e-s ;
 2. violation des dispositions non pécuniaires de la CCT ;
 3. le fait qu'un employeur ou un-e employé-e en tort remplisse déjà en totalité ou en partie ses obligations avant la décision de la commission paritaire ;
 4. violation unique ou répétée de la CCT ;
 5. récidive dans les violations de la CCT ;
 6. taille de l'entreprise ;
 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les employé-e-s ou perspective prochaine d'une telle revendication.
- c) En cas de violation des dispositions normatives de la CCT, une peine conventionnelle maximale de Fr. 50'000.– peut être infligée à l'employeur, respectivement de Fr. 5'000.– à l'employé-e.
- d) Lorsque des prestations pécuniaires n'ont pas été réglées, la CP Nettoyage demande en priorité le versement des arriérés en faveur des employé-e-s concerné-e-s. Si les arriérés ne peuvent être versés aux employé-e-s pour une raison quelconque, la CP Nettoyage prononce en lieu et place une peine conventionnelle correspondant à la somme des arriérés. Les peines conventionnelles encaissées dans ce contexte sont gérées 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. Si l'employeur est poursuivi en justice, dans le délai de prescription, par les employé-e-s dont les prestations pécuniaires ont été soustraites, la CP Nettoyage reverse la peine conventionnelle perçue à hauteur de la prétention, y compris les intérêts. Si la prétention dépasse le montant de la peine conventionnelle initiale, le versement se limite au montant de celle-ci.

24.8 Frais de contrôle Lorsque des contrôles révèlent des infractions aux obligations découlant de la CCT, la CP Nettoyage peut astreindre les employeurs ou employé-e-s en tort au paiement des frais de contrôle occasionnés.

24.9 Frais de procédure La CP nettoyage peut mettre à la charge des employeurs ou employé-e-s ayant enfreint les dispositions de la CCT les frais de procédure conformément à l'art. 357b CO.

25. Obligation de respecter la paix sociale

Les parties à la CCT sont tenues de préserver la paix du travail dans la mesure où il s'agit de matières régies par cette convention (CCT et annexes s'y rapportant). Les parties à la CCT garantissent qu'elles s'abstiendront, dans ce cadre, de toute action collective susceptible de perturber les rapports contractuels de travail.

26. Résolution des litiges

26.1 Conciliation Chaque partie à la CCT peut demander qu'il soit fait appel à un médiateur ou une médiatrice pour régler à l'amiable les différends entre Allpura et les syndicats contractants. Si les parties à la CCT qui participent à la conciliation ne parviennent pas à s'entendre sur la personne du médiateur ou de la médiatrice dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la requête, la partie employeur et la partie employé-e-s devront faire chacune une proposition qui engage les parties, dans un délai supplémentaire de 15 jours ; c'est ensuite le sort qui décide.

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 convenir, avant le début de la conciliation ou pendant celle-ci, de s'en remettre à la sentence du médiateur ou de la médiatrice pour les questions restées litigieuses. Cette convention d'arbitrage doit être passée en la forme écrite. Dans ce cas, le médiateur ou la médiatrice rend, en qualité d'arbitre unique, une sentence arbitrale définitive et contraignante pour toutes les parties, sous réserve du recours en nullité prévu aux articles 9 et 36 du concordat sur l'arbitrage.

Dans le cas de différends portant sur les négociations salariales annuelles, art. 5 CCT, la conciliation doit aboutir au plus tard avant la mi-janvier de l'année suivante.

Le médiateur ou la médiatrice convoque les deux parties pour les entendre. Il ou elle peut, dans la mesure où cela est expressément souhaité par les deux parties, faire une proposition de règlement. Si la proposition de règlement n'est pas expressément acceptée par toutes les parties participant à la procédure dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, elle est réputée refusée.

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

26.2 Tribunal arbitral

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 l'art. 26.1, relèvent de la seule compétence d'un tribunal arbitral, le recours aux tribunaux ordinaires 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 entend saisir le tribunal arbitral, elle doit l'annoncer à la partie adverse par pli recommandé, en désignant 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 ou la président-e du tribunal arbitral. Si la ou les parties adverses tardent à désigner l'arbitre ou si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un-e président-e, le ou la président-e du Tribunal fédéral procède à la nomination sur requête des parties. Le tribunal arbitral détermine la procédure qui s'applique. 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 s'appliquent.

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 frais et dépens sont fixés 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 négociier

Si exceptionnellement une question importante concernant les rapports contractuels nécessite, 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 entameront des négociations pour régler ces questions.

27. Durée de la CCT

27.1

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 2025.

27.2

Au terme de cette durée, la convention sera renouvelée tacitement, et ce d'année en année, à moins qu'elle ne soit dénoncée par l'une des parties contractantes.

27.3

La présente convention pourra être dénoncée pour la première fois au 31 décembre 2025. Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'une année civile. La résiliation doit être effectuée par pli recommandé.

27.4

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

28. Annexes

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

- | | |
|----------|--|
| Annexe 1 | Exemple de calcul du 13 ^e salaire en cas de salaire horaire |
| Annexe 2 | Abrogée |
| Annexe 3 | Statuts de l'association commission paritaire en Suisse alémanique (peuvent être consultés auprès du secrétariat) |
| Annexe 4 | Règlement concernant les contributions aux frais d'exécution et le financement conformément aux art. 20 et 24 CCT (peut être consulté auprès du secrétariat) |
| Annexe 5 | Grilles des salaires minimaux nettoyage d'entretien, nettoyage spécial, nettoyage en milieu hospitalier et nettoyage de véhicules |
| Annexe 6 | Extrait de la convention sur les salaires selon l'annexe 5 arrêté du Conseil fédéral du 17 novembre 2015 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique (cf. art. 4.7) |

Berne et Zurich, le 30 juin 2021

Allpura

Jürg Brechbühl Eugster
Président

Moritz Hartmann
Vice-Président

Unia

Vania Alleva
Présidente

Nico Lutz
Direction

Syna

Migmar Dhakyel
Responsable de la branche
nettoyage

Mathias Regotz
Responsable Politique
d'intérêts et CCT / Com. dir.

VPOD

Katharina Prelicz-Huber
Présidente

Stefan Giger
Secrétaire général



Annexe 1

Exemple de calcul pour le versement mensuel du 13^e salaire selon l'art. 5.3 CCT (13^e salaire) :

Salaire horaire de base

+ indemnité de vacances

+ indemnité de jours fériés

= Total intermédiaire

+ part du 13^e salaire (8,33 % sur le total intermédiaire)

= Salaire total, y compris les suppléments avant déductions

Exemple 1 :

Fr. 19.60 (salaire horaire de base pour le nettoyage d'entretien I)

+ Fr. 1.63 (= 8,33 % d'indemnité de vacances)

+ Fr. 0.29 (= 1,5 % d'indemnité de jours fériés)

= Fr. 21.52 (total intermédiaire)

+ Fr. 1.79 (part 13^e salaire, 8,33 % sur le total intermédiaire)

= Fr. 23.31 (salaire total y c. suppléments avant déductions)

Exemple 2 :

Fr. 20.00 (salaire horaire de base pour le nettoyage d'entretien I à partir de 2024)

+ Fr. 1.67 (= 8,33 % d'indemnité de vacances)

+ Fr. 0.30 (= 1,5 % d'indemnité de jours fériés)

= Fr. 21.97 (total intermédiaire)

+ Fr. 1.83 (part 13^e salaire, 8,33 % sur le total intermédiaire)

= Fr. 23.80 (salaire total y c. suppléments avant déductions)

Annexe 5**Grilles des salaires minimaux nettoyage d'entretien, nettoyage spécial, nettoyage en milieu hospitalier et nettoyage de véhicules****1. Catégorie nettoyage d'entretien (déf. selon l'art. 4.1 CCT)**

		<i>Dès 2024</i>
	Fr.	Fr.
Nettoyeur/nettoyeuse d'entretien I	19.60	20.00
Nettoyeur/nettoyeuse d'entretien II	20.60	21.00
Responsable d'objet / chef-fe d'équipe (base de négociation échelon de salaire II)	individuel	individuel

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

		<i>Dès 2024</i>
	Fr.	Fr.
Nettoyeur/nettoyeuse spécial-e I	21.70	21.90
Nettoyeur/nettoyeuse spécial-e II	22.70	22.90
Responsable d'objet / chef-fe d'équipe (base de négociation échelon de salaire II)	individuel	individuel

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

		<i>Dès 2024</i>
	Fr.	Fr.
Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier I	20.20	20.40
Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier II	21.20	21.40
Responsable d'objet / chef-fe d'équipe (base de négociation échelon de salaire II)	individuel	individuel

4. Catégorie nettoyage de véhicules (déf. selon l'art. 4.4 CCT)

		<i>Dès 2024</i>
	Fr.	Fr.
Nettoyeur/nettoyeuse de véhicules I	21.50	21.70
Nettoyeur/nettoyeuse de véhicules II	22.50	22.70
Responsable d'objet / chef-fe d'équipe (base de négociation échelon de salaire II)	individuel	individuel

5. Salaire minimal AFP (déf. selon l'art. 4.5 CCT)

	Fr./mois	Fr./heure
Employé-e-s avec AFP	4'000.00	22.00

6. Salaire minimal CFC (déf. selon l'art. 4.6 CCT)

	Fr./mois	Fr./heure
Employé-e-s avec CFC	4'500.00	24.75

Annexe 6

Extrait de la convention sur les salaires selon l'annexe 5 arrêté du Conseil fédéral du 17 novembre 2015 étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche du nettoyage en Suisse alémanique

La présente annexe régit les salaires soumis au régime transitoire de l'art. 4.7.

2. Catégorie nettoyage spécial

	Fr.
Nettoyeur/nettoyeuse spécial-e II*	23.30
Nettoyeur/nettoyeuse spécial-e III**	26.80
Responsable d'objet / chef-fe d'équipe (base de négociation échelon de salaire III)	individuel

*Employé-e qualifié-e ou ayant 4 ans d'expérience professionnelle ou un certificat fédéral de capacité (nettoyeur/nettoyeuse en bâtiments), avec tâches de nettoyage spécial.

**Employé-e effectuant des tâches de nettoyage spécial, ayant 24 ans révolus et au bénéfice d'un brevet fédéral ou de 2 ans d'expérience professionnelle après l'obtention du certificat fédéral de capacité.

3. Catégorie nettoyage en milieu hospitalier

	Fr.
Nettoyeur/nettoyeuse en milieu hospitalier III*	20.30
Responsable d'objet / chef-fe d'équipe (base de négociation échelon de salaire III)	individuel

*Employé-e effectuant des tâches de nettoyage en milieu hospitalier dès l'accomplissement de la 6^e année de service.

Secrétariat général Allpura

Direction	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 40
-----------	-------------------------	-----------------	---------------

Sections Allpura

Bern	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 49
Basel und Umgebung	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 48
Mittelland	St. Laurentiusstrasse 5	4613 Rickenbach	062 289 40 47
Ostschweiz und FL	Industriestrasse 15	9015 St. Gallen	071 311 81 13
Zürich	Silberstrasse 12	8953 Dietikon	044 740 11 02

Secrétariats régionaux Unia

Aarau	Bachstrasse 41	5001 Aarau	0848 11 33 44
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	3401 Burgdorf	031 385 22 22
Chur	Engadinstrasse 2	7001 Chur	0848 750 751
Luzern	St. Karlstrasse 21	6002 Luzern	0848 65 16 51
Olten	Hauptgasse 33	4600 Olten	062 205 49 49
Pfäffikon	Oberdorfstrasse 2	8808 Pfäffikon	0848 651 651
Rapperswil	Obere Bahnhofsstr. 32 a	8640 Rapperswil-Jona	0848 750 751
Solothurn	Dornacherhoff 11	4501 Solothurn	032 626 36 26
St. Gallen	Lämmlibrunnenstr. 41	9004 St. Gallen	0848 75 07 51
Thun	Aarestrasse 40	3602 Thun	033 225 30 20
Winterthur	Lagerhausstrasse 66	8400 Winterthur	0848 11 33 22
Zug	Metallstrasse 5	6300 Zug	0848 651 651
Zürich	Stauffacherstrasse 60	8026 Zürich	0848 11 33 22

Secrétariats régionaux Syna

Altdorf	Herrengasse 12	6460 Altdorf	041 870 51 85
Basel	Byfangweg 30	4051 Basel	061 227 97 30
Bern	Neuengasse 39	3011 Bern	031 311 45 40
Brugg	Neumarkt 1	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	Bireggstrasse 2	6003 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	032 432 48 98
Stans	Bahnhofstrasse 1	6371 Stans	041 610 61 35
St. Gallen	Langgasse 11	9008 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	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 266 52 52
VPOD Aargau/Solothurn	Bachstrasse 43	5000 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	3007 Bern	031 371 67 45
VPOD Freiburg	Rue des Alpes 11	1701 Freiburg	026 322 29 60
VPOD Grischun/Glarus	Gürtelstrasse 24	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	Birmensdorferstrasse 67	8036 Zürich	044 266 52 29
VPOD Ostschweiz	Zwinglistrasse 3	9001 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 Fr. :

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 i 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiasi 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 Opštīm 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 0,45% od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj naç in, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovanje. 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterliğine ğeri göndermeni rica ederiz. Temizlik İşçileri 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 0,45% 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 Fr. :

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 i 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiasi 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 Opštini 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 0,45% od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj način, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovanje. 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterliğine geri göndermeni rica ederiz. Temizlik İşçileri 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 0,45% 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 Fr. :

Am 1. Juli 2004 ist ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz in Kraft getreten, der einen Vollzugskostenbeitrag beinhaltet. Zu diesem Zweck werden den ArbeitnehmerInnen 0,45% 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 der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

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 0,45%. 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 i 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 0,45% 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 0,45% do salário dos trabalhadores. Com este dinheiro, financiasi 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 Opštīm 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 0,45% od svoje plate. Sredstva prikupljena na ovaj naç in, koriste se za kontrolu uslova rada zaposlenih, te za njihovo doškolovanje. 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 0,45%. 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 İşçileri Toplu İş Sözleşmesi beraberinde sözleşme için bir ücret kesintisinde getirdi. Sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi için yapılan harcamaları karşılamayı amaçlayan bu ücret kesintisi %0,45 oranındadır. Bu kesinti ile aynı zamanda işçilerin meslek eğitimi finanse edilecektir. Sendika üyesi olanlara ise bu kesintinin geri iade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle arka sayfada ki forumu doldurup sendika sekreterliğine ğeri göndermeni rica ederiz. Temizlik İşçileri 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 0,45% 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

Explication relative à la force obligatoire générale / extension facilitée

La présente CCT a été déclarée de force obligatoire générale par le Conseil fédéral (CCT étendue). La force obligatoire générale s'applique aux entreprises comptant six employé-e-s ou plus (y compris les cadres).

Par ailleurs, les parties essentielles de la CCT (en particulier les dispositions salariales) ont également été étendues selon la procédure d'extension facilitée. Cela vaut également pour les entreprises comptant moins de six employé-e-s.

Notes personnelles :

Notes personnelles :



© irfswitz.com

ZPK Reinigung

Contact :

Paritätische Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz
Radgasse 3 • Postfach • 8021 Zürich
Tél. 043 366 66 96 • Fax 043 366 66 97 • info@pk-reinigung.ch • pk-reinigung.ch

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



Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen.
Association des entreprises suisses en nettoyage.
Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

et



Die Gewerkschaft,
die Arbeitgeber
und Dienstleister.

