

Blanchisserie, teinturerie, nettoyage : interrégionale

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Blanchisserie – teinturerie – nettoyage Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage, pressing et teinturerie	17-11-97 (1)	10-8-98	20-8-98	-	-	-	3074	2002

(1) Remplace la CC du 13-6-70 étendue et élargie.

Avertissement

Outre les dispositions de la CC interrégionale, sont analysées dans cette étude des dispositions résultant d'accords nationaux en matière de durée du travail.

Section 1 Champ d'application

♦ Art. 11 modifié par accord du 28-6-2005 étendu par arrêté du 3-10-2005, JO 13-10-2005, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1-11-2005

1 Champ d'application professionnel ■ Salariés des entreprises de :

— blanchisserie-Teinturerie de gros (code NAF 93-0 A) : lavage, blanchissage, nettoyage, détachage, repassage d'articles et d'habillement pour le compte d'entreprises ou de détaillants ainsi que ramassage et livraison du linge ; nettoyage des articles en cuirs ou en fourrure par des procédés appropriés, ainsi que leur garde ; nettoyage de tapis, moquettes et tissus d'ameublement ;

— blanchisserie-Teinturerie de détail (code NAF 93-0 B) : service des laveries automatiques en libre service, activités de blanchisserie de détail y compris les dépôts, les activités de teinturerie de détail, lavage de vêtements et articles textiles, nettoyage à sec, repassage, teinture et services spéciaux ; nettoyage au détail des articles en cuirs ou en fourrure par des procédés appropriés ainsi que leur garde ; nettoyage de tapis, moquettes et tissus d'ameublement ;

— location de linge (code NAF 71-4 A) : services de location de linge, articles textiles et produits connexes destinés aux particuliers, aux entreprises et aux collectivités avec ou sans contrat d'entretien.

2 Champ d'application territorial ■ Régions Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Ile de France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Basse-Normandie, Haute Normandie, Pays de Loire, Picardie, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes.

Les salariés concernés qui bénéficiaient d'avantages conventionnels supérieurs à ceux de la CC interrégionale au moment de l'élargissement de son champ d'application à leur département ou à leur région, continuent d'en bénéficier.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Absence de disposition dans la convention collective.

4 Période d'essai et préavis ■

1° Période d'essai : durées inapplicables car plus courtes que celles prévues par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégorie	Durée	Préavis pendant essai
Ouvrier	12 jours ouvrables	-
ETAM	1 mois	
Cadre	3 mois	15 jours pendant la 2 ^e moitié de la période d'essai

2° Préavis après essai

a) Durée

Catégorie	Démission	Licenciement	Mise à la retraite	Départ volontaire à la retraite
Ouvrier	1 semaine (1 mois si coefficient \geq 150 et 2 ans d'ancienneté)	< 6 mois d'ancienneté : 1 semaine 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois \geq 2 ans d'ancienneté : 2 mois	- (1)	-
ETAM	1 mois	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté		
Cadre	3 mois	3 mois	3 mois	2 mois

(1) En l'absence de préavis de mise à la retraite dans la CC, application, selon la jurisprudence, du préavis conventionnel de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

b) *Heures pour recherche d'emploi* en cours de préavis de démission ou de licenciement, payées uniquement en cas de licenciement.

Durée du préavis	1 semaine	1 mois	2 mois	3 mois
Heures pour recherche d'emploi	10 h	25 h, 39 h pour les TAM ayant moins de 2 ans d'ancienneté	50 h	75 h

c) *Dispense de préavis* pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi.

♦ Art. 61-2, 63-1 et 63-6 ♦ Annexe 2 art. 8 et 9 ♦ Annexe 3 art. 5 et 9

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

5 Indemnités

1° **Licenciement** : indemnité de licenciement due sauf faute grave et proratisée en cas d'année incomplète.

Catégorie	Ancienneté	Indemnité
Ouvrier et ETAM âgé de 50 ans et +	2 à 10 ans A partir 10 ans	1/10 mois par année d'ancienneté 1/10 mois par année + 1/15 par année au-delà de 10 ans Indemnité majorée de 20 %
Cadre	Plus de 2 ans	1/5 mois par année. Maximum : 6 mois

2° Retraite

a) *Dispositions générales* :

— mise à la retraite : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

— départ volontaire à la retraite à partir de 60 ans :

Ancienneté	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 à 20 ans	20 à 25 ans
Indemnité	0,5 mois	1 mois	1,5 mois	2 mois

Ancienneté	25 à 30 ans	30 à 35 ans	Après 35 ans
Indemnité	2,5 mois	3,5 mois	1/10 de mois par an Minimum : 4 mois

b) *Dispositions applicables aux cadres* : mise à la retraite à partir de 60 ans [v. toutefois les conditions légales de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)] et départ volontaire à la retraite à partir de 60 ans : indemnité égale à 1/5 mois par année de présence. Maximum : 6 mois.

♦ Art. 64-2 et 64-3 ♦ Annexe 3 art. 11 et 12

6 Base de calcul

1° **Licenciement** : moyenne des 12 ou des 3 derniers mois, primes proratisées dans le dernier cas, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. Salaire de base reconstitué en cas de chômage partiel, maladie ou accident pendant plus d'une semaine dans les 3 mois précédant le licenciement.

2° **Départ à la retraite** : moyenne des 3 derniers mois (salaire de base reconstitué en cas de chômage, maladie ou accident dans cette période).

♦ Art. 64-2 et 64-3

Section 4 Congés et jours fériés

7 Congés exceptionnels pour événements familiaux

Mariage	salarié	5 jours + 1 jour non payé sur demande
	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant	3 jours

Décès	père, mère, beau-père, belle-mère	2 jours
	frère, sœur	1 jour
	beau-frère, belle-sœur, petit-enfant	1 jour non payé sur demande

Événement survenant pendant les congés payés : suspension pour la durée équivalente au congé pour événement familial et report à une date ultérieure.

♦ Art. 94

8 **Congés payés supplémentaires des ingénieurs, cadres** ■ Plus 3 jours après 5 ans d'ancienneté (pour 12 mois de travail), plus 6 jours après 10 ans d'ancienneté (pour 12 mois de travail).

♦ Annexe 3 art. 7

9 **Jours fériés travaillés** ■ Le chômage des jours fériés ne peut être, pour les ouvriers ayant au moins 3 mois d'ancienneté, la cause d'une réduction de la rémunération.

♦ Art. 92

Section 5 Durée du travail

10 **Réduction du temps de travail à 35 heures** ■ Les dispositions concernant la durée du travail sont issues de plusieurs accords de branche dont 2 accords RTT :

— l'un signé dans le secteur de la blanchisserie-teinturerie de gros et de détail (♦ Accord du 29-6-99 étendu par arrêté du 17-11-99, JO 23-11-99 à l'exception du secteur du nettoyage à domicile des tapis, moquettes et tissus d'ameublement exclu de l'extension, applicable à compter du 24-11-99 et avenant n° 1 du 29-6-99 non étendu) ;

— l'autre signé dans le secteur de la location du linge (♦ Accord du 28-1-2000 étendu par arrêté du 29-5-2000, JO 10-6-2000, modifié par arrêté du 5-9-2000, JO 16-9-2000 applicable à compter du 11-6-2000).

Ces 2 accords s'imposent aux CC régionales dont relèvent ces entreprises, y compris la région Nord - Pas-de-Calais. Signalons, en effet, qu'un accord spécifique à cette région a été signé le 7-4-99, son entrée en vigueur étant subordonnée à son extension. Celle-ci n'étant pas intervenue, cet accord n'est jamais entré en application. La région Nord - Pas-de-Calais relève en conséquence des 2 accords visés ci-avant.

Sous-section 1 Secteur de la blanchisserie-teinturerie de gros et de détail

11 **Entreprises concernées** ■ L'accord du 29-6-99 étendu nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 20 salariés, mais est d'application directe dans les entreprises de 20 salariés et moins. Une annexe prévoit des modalités spécifiques de RTT dans les entreprises de 20 salariés et moins.

12 Aménagement du temps de travail

1° Modulation

Période	12 mois
Délai de prévenance	Modification de la programmation moyennant un délai de prévenance d'une semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (le délai est réduit dans ce cas à 3 jours dans les entreprises de 20 salariés et moins)
Amplitude hebdomadaire	Limite haute : 43 heures au maximum
Heures supplémentaires	Voir n° 13
Rémunération	Lissage qui doit être prévu par accord d'entreprise (le salarié conservant, en cas de débit d'heures en fin de période, le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées)

2° Travail à temps partiel : les salariés à temps partiel bénéficient de la RTT dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

a) Interruption journalière : la journée de travail doit, si possible, être continue si elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause :
— aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures ;

— une seule interruption est possible lorsque la journée de travail excède 2 heures. La durée de cette interruption pourra être portée à 6 heures dans les laveries libre service de 20 personnes maximum employant un salarié ayant pour mission unique l'ouverture du magasin, l'entretien du local et la fermeture. Elle pourra être portée à 4 heures par accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 20 salariés (disposition exclue de l'extension).

b) Heures complémentaires : le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectué par les salariés à temps partiel est porté à 33 % de la durée prévue au contrat (la durée hebdomadaire ne pouvant atteindre ni excéder la durée légale) (disposition exclue de l'extension).

c) Délai de prévenance : le préavis à respecter en cas de modification d'horaire est fixé à 7 jours ouvrables, 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles.

13 Heures supplémentaires ■ Contingent : il reste fixé à 130 heures, 110 heures en cas de modulation, sauf accord d'entreprise différent.

Paiement : le paiement majoré des heures peut être remplacé par un repos de remplacement (sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, de la non-opposition des représentants du personnel).

La bonification des 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos équivalent, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente (♦ *Avenant n° 6 du 14-03-2002 non étendu*).

14 Cadres ■ Deux types de forfait peuvent être prévus pour le personnel d'encadrement :

— soit, un forfait avec référence à un horaire précis, les salariés devant en contrepartie bénéficier de jours ou demi-journées de repos ;

— soit, un forfait sans référence à un horaire précis pour les salariés dont l'activité implique la plus large autonomie et ayant une responsabilité effective importante.

Pour ces salariés, le recours à une RTT sous forme de jours de repos doit être privilégié.

15 Incidences de la RTT sur les rémunérations ■ Voir n° 31.

16 Formes de la RTT dans les entreprises de 20 salariés et moins ■ L'accord prévoit 4 modalités possibles de RTT à mettre en place sur l'année civile ou toute période de 12 mois.

Formes de la RTT	Principales caractéristiques
1 - 35 h/semaine	Réduction du nombre de jours de travail ou de la durée quotidienne de travail
2 - 37 h/semaine avec 12 jours de repos/an	Les heures accomplies au-delà de la 37 ^e heure sont des heures supplémentaires
3 - 39 h/semaine avec 24 jours de repos/an	Prise des repos : <i>idem</i> modalité 2 Les heures accomplies au-delà de la 39 ^e heure sont des heures supplémentaires
4 - Modulation : horaire hebdomadaire de 35 h en moyenne et 43 h maximum (45 h pendant 8 semaines)	Sont des heures supplémentaires : les heures effectuées, en cours de modulation, au-delà de la limite haute et, en fin de modulation, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 h

Sous-section 2 Secteur de la location du linge

17 Dispositif incitatif ■ L'accord du 28-1-2000 étendu constitue un dispositif incitatif et s'inscrit dans la perspective de la

négociation d'une convention collective nationale propre à ce secteur.

La mise en œuvre de la RTT doit être négociée dans les entreprises, en concertation avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, le cas échéant, dans le cadre du dispositif incitatif financier de RTT prévu par la loi Aubry I.

18 Durée du travail ■ Temps de travail effectif : le temps de travail effectif s'entend conformément à la loi. Sont notamment assimilées à une journée normale de travail, les missions extérieures telles que réunions et formations.

19 Incidences de la RTT sur les rémunérations ■ Voir n° 31.

20 Aménagement du temps de travail ■

1° Modulation

Période	Définie par accord d'entreprise sans pouvoir excéder 12 mois. A défaut, l'année civile est retenue
Délai de prévenance	Modification de la programmation moyennant information aux salariés et à leurs représentants au plus tard 1 semaine avant sa mise en application (sauf circonstances exceptionnelles)
Amplitude hebdomadaire	Limite haute : 42 heures au maximum, sauf dispositions dérogatoires prévues par accord d'entreprise
Heures supplémentaires	Voir n° 21
Rémunération	Lissage qui doit être prévu par accord d'entreprise (le salarié conservant, sans report possible sur la période suivante, le bénéfice des heures rémunérées et non exécutées)

2° Travail à temps partiel : les salariés à temps partiel bénéficient de la RTT dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Heures complémentaires : les salariés peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 33 % de leur temps de travail contractuel, sous réserve que les salariés concernés aient donné leur accord et qu'ils puissent bénéficier en priorité d'un passage au temps plein (ces dispositions ont toutefois été exclues de l'extension).

Délai de prévenance : le préavis à respecter en cas de modification d'horaire est fixé à 7 jours (la possibilité de réduire ce délai à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles a été exclue de l'extension).

21 Heures supplémentaires ■

Contingent : 130 heures, 90 heures en cas de modulation.

Paiement : les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures sont rémunérées dans les conditions légales. Le paiement majoré de ces heures peut être remplacé par un repos compensateur.

La bonification des quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos équivalent, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente (♦ *Avenant n° 6 du 14-03-2002 non étendu*).

22 Cadres ■ Trois catégories de cadres sont distinguées :

— les cadres dirigeants qui sont exclus du bénéfice des dispositions de l'accord ;

— les cadres intégrés à une collectivité de travail qui suivent l'horaire collectif de leur établissement et/ou du service auquel ils sont rattachés ;

— les autres cadres qui exercent une autorité hiérarchique et/ou itinérants (responsables de la production, de l'entretien, des ventes, du suivi clientèle et de l'après-vente, responsables administratifs) sont soumis à un forfait annuel de 217 jours de travail effectif.

Ils ne bénéficient donc pas des dispositions relatives au décompte hebdomadaire, à l'exception du repos quotidien de 11 heures consécutives et hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

◆ Art. 63-4, 76 et 95 ◆ Annexe 2 art. 7 ◆ Annexe 3 art. 8

23 Maladie, accident du travail

1° Indemnisation des ouvriers (sur 365 jours)

Maintien du salaire brut sous déduction des indemnités journalières de la SS et des régimes de prévoyance (part employeur), sans délai de carence en cas d'AT, après 9 jours de carence en cas de maladie ou d'accident de trajet.

Ancienneté	18 mois (1) à 8 ans	8 à 13 ans	13 à 18 ans
Maintien du salaire : - à 90 % - aux 2/3	30 jours 30 jours, 40 jours en cas d'AT	40 jours 40 jours	50 jours 50 jours

Ancienneté	18 à 23 ans	23 à 28 ans	28 à 33 ans	> 33 ans
Maintien du salaire : - à 90 % - aux 2/3	60 jours 60 jours	70 jours 70 jours	80 jours 80 jours	90 jours 90 jours

(1) Condition d'ancienneté réduite à 6 mois en cas d'AT.

24 Maternité ■ Indemnisation pendant le congé de maternité.

Catégorie	Ouvrière	Employée	TAM			Cadre	
			Ancienneté	2 à 5 ans	5 à 10 ans	> 10 ans	1 à < 5 ans
Maintien du salaire brut à 100 % sous déduction des IJSS et RP	-	1 mois	1 mois	2 mois	3 mois	2 mois	3 mois

Réduction d'horaire : moins 5 minutes avant la sortie.

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

25 Retraite complémentaire ARRCO ■ Institution : CIRCO (Lyon).

Taux minimum réparti 60 % employeur, 40 % salarié : 6 % depuis le 1-1-94.

Assiette : salaire plafonné à 3 fois le plafond SS pour les non-cadres, tranche A pour les cadres.

◆ Art. 83, avenant du 10-12-92 étendu par arrêté du 14-9-93, JO 23-9-93

26 Régime de prévoyance ■ Absence de disposition dans la CC.

Section 8 Classification

Sous-section 1 Anciennes classifications

27 Ouvriers

1° Filière location de linge, blanchisserie industrielle

a) Classification issue de l'avenant n° 42 du 1-4-89 étendu par arrêté du 20-10-89, JO 4-11-89

Classification	Coefficient
1^{re} catégorie : Manœuvre (aucune période d'adaptation nécessaire) Balayeur Balayeur avec moyen mécanique	100 105
2^e catégorie : Agent de production (période d'adaptation : 15 jours) Trieur de linge banalisé, approvisionneur tunnel de finition, fraudeur petites pièces, receveur calandre, lieur sans vérification, rouleuse de chariots	110

2° Indemnisation des ETAM et cadres (par année civile et sans délai de carence)

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire effectif (1) à 100 % - (IJSS + RP) (2)
Employé	2 ans au moins	1 mois, 2 mois en cas d'AT et accident de trajet
Technicien et agent de maîtrise	2 à 5 ans	1 mois, 2 mois en cas d'AT et accident de trajet
	Plus de 5 ans	2 mois
	Plus de 10 ans	3 mois
Cadre et ingénieur	1 an au moins	2 mois
	A partir de 5 ans	3 mois

(1) Du salaire effectif moyen des 3 mois précédant l'arrêt pour les ETAM.
(2) Part employeur.

3° Garantie d'emploi en cas de maladie pendant 1 an. Licenciement possible ensuite en cas de nécessité de remplacement.

Classification	Coefficient
Approvisionneur machines à laver, fraudeur grandes pièces, engageur calandre petites pièces, presseur 2 ^e main, conditionneur, coursier, aide-magasinier	115
Agent de production multipostes (1)	120
3^e catégorie : Agent de production spécialisé (période d'adaptation : 1 mois) Engageur calandre grandes pièces, approvisionneur machines à plier, réparateur patcheur, préparateur couture, presseur, conditionneur avec contrôle, aide-laveur, plieur mains petites pièces	120
Faceur draps et nappes, plieur mains grandes pièces, presseur travaux spéciaux, trieur linge personnalisé, marqueur sans contrôle, magasinier	125
Aide-livreur, plieur mains serviettes de table selon normes, mécanicien reprises, visiteur VT, contrôleur entrée niveau I, emballleur, contrôleur, préparateur expédition, laveur machines à laver automatiques, essoreur, sécheur, magasinier, contrôleur, marqueur avec contrôle	130
Agent de production spécialisé multipostes (1)	135
4^e catégorie : Agent de production qualifié (période d'adaptation : 3 mois) Mécanicien, couturier tous travaux, préparateur, contrôleur expéditions, contrôleur entrée niveau 2, repasseur 2 ^e main	135
Laveur machine commande manuelle, laveur, régleur, repasseur 1 ^{er} main	145
Agent de production qualifié multipostes (1)	150
5^e catégorie : Agent de production hautement qualifié (période d'adaptation : 6 mois) Chauffeur-livreur VL, repasseur main travaux fins Chauffeur-livreur PL, plisseur soie Agent de distribution Agent hautement qualifié multipostes (1)	155 160 165 170

(1) Exercant depuis au moins 2 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers mois plusieurs postes de la catégorie dont au moins 2 au coeff. précédent.



b) Classification issue de l'accord du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006, applicable au plus tard le 30-9-2006

Classification	Coefficient
Catégorie A : Agent de production (période d'adaptation : 15 jours)	
Manutentionnaire	110
Approvisionneur machine à laver-tunnel de lavage, engageur calendre petites pièces, réception calendre PP	115
Agent de production multiposte (1)	120
Catégorie B : Agent de production spécialisé (période d'adaptation : 1 mois)	
Engageur calendre grandes pièces, approvisionneur machine à plier, réparateur patcheur, couture n° 1, conditionneur sans contrôle, magasinier, réception calendre grandes pièces	125
Aide-livreur, plieur mains serviettes de table selon normes, mécanicien reprises, visiteur VT, contrôleur entrée niveau 1, emballeur-contrôleur, préparateur expéditions niveau 1, magasinier-contrôleur	130
Agent de production spécialisé multiposte (1)	135
Catégorie C : Agent de production qualifié (période d'adaptation : 3 mois)	
Mécanicien-couturier tous travaux, préparateur-contrôleur niveau 2, contrôleur entrée niveau 2, repasseur main	140
Lavage-réglage machines, conduite de tunnel de lavage	145
Agent de production qualifié multiposte (1)	150
Catégorie D : Agent de production hautement qualifié (période d'adaptation : 6 mois)	
Chauffeur-livreur VL	155
Chauffeur-livreur PL	160
Agent de distribution	165
(1) Exerçant depuis au moins 2 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers mois plusieurs postes de la catégorie dont au moins 2 au coefficient précédent.	

2° Filière pressing et laverie

a) Classification issue de l'avenant n° 47 du 31-10-91 étendu par arrêté du 10-8-98, JO 20-8-98

Classification	Coefficient
Agent débutant : manœuvre, manutentionnaire	100
Agent débutant, sans diplôme, ayant 6 mois d'ancienneté	115
Agent spécialisé : repasseuse, détacheuse, presseur, machiniste	130
Agent spécialisé tous postes : personnels polyvalents – agent entretien, maintenance, débutant – agent service couture, retouche et services annexes débutant – chauffeur livreur VL de 3,5 tonnes débutant	135
Agent qualifié tous postes : repasseuse – détacheuse, presseur, machiniste 1 ^{er} main, personnels polyvalents qualifiés, agent entretien, maintenance, confirmé, agent service couture, retouche et services annexes, confirmé, chauffeur livreur VL de 3,5 tonnes confirmé	145
Agent qualifié tous postes, adjoint au responsable de magasin	155
Agent hautement qualifié tous postes, chauffeur livreur PL confirmé	160
Agent hautement qualifié tous postes, responsable de magasin débutant	165
Responsable de magasin confirmé	170

b) Classification issue de l'accord du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006, applicable au plus tard le 30-9-2006

Classification	Échelon
Catégorie A : Agent de production	
Agent de production débutant	1 (A1)
Agent de production spécialisé (> 6 mois d'ancienneté) : repasseur, presseur, détacheur machiniste, réceptionniste, emballeur, retoucheur	2 (A2)
Agent de production spécialisé multipostes permanent (agent assurant effectivement plusieurs postes de l'échelon A2), agent titulaire du CAP professionnel	3 (A3)
Catégorie B : Agent de production spécialisé tous postes	
Agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison), agent d'entretien, maintenance débutant, chauffeur livreur 3T5 débutant, agent titulaire du BP professionnel	1 (B1)
Agent de production qualifié tous postes, responsable de magasin débutante, agent d'entretien maintenance confirmé, chauffeur livreur 3T5 confirmé	2 (B2)
Responsable de magasin adjointe, responsable de magasin débutante	3 (B3)
Catégorie C : Responsable de magasin (1)	
Responsable de magasin occupant jusqu'à 4 personnes ETP	1 (C1)
(1) Le personnel relevant des échelons C2 et C3 bénéficie des dispositions ETAM de la CC.	

3° Filière entretien (♦ Avenant n° 47 du 31-10-91 étendu par arrêté du 10-8-98, JO 20-8-98)

Classification	Ouvrier		
	III	IV	V
Catégorie			
Emploi	Agent d'entretien spécialisé	Agent d'entretien qualifié	Agent d'entretien hautement qualifié
Coefficient	130	145	160

Classification	Technicien d'entretien			
	IV	V	Chef d'entretien	
Catégorie				
Emploi	Technicien d'entretien	Responsable d'entretien	Débutant	Confirmé
Coefficient	190, 200, 210	230, 250	270	290

♦ Annexe 1 modifiée par avenant n° 42 du 1-4-89 étendu par arrêté du 20-10-89, JO 4-11-89 et par avenant n° 47 du 31-10-91 étendu par arrêté du 10-8-98, JO 20-8-98 ♦ Accord du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006, applicable au plus tard le 30-9-2006

28 Agents de maîtrise ■

Filière location de linge, blanchisserie industrielle	Coefficient
Chef d'équipe 1	210
Chef d'équipe 2	230
Contremaître 1 ^{er} échelon	250
Contremaître 2 ^e échelon	260
Chef d'atelier 1 ^{er} échelon	270
Chef d'atelier 2 ^e échelon	290
Filière blanchisserie, laverie, pressing	Coefficient
Chef d'équipe groupe 1	160
Chef d'équipe groupe 2	180
Contremaître groupe 1	210
Contremaître groupe 2	250
Agent de maîtrise d'entretien	270

♦ Annexe 2 ♦ Avenant n° 47 du 31-10-91 étendu par arrêté du 10-8-98, JO 20-8-98

29 Employés ■

Classification	Catégorie	Coef.
Employé de bureau	1	120
Employé de bureau dactylo, opératrice de saisie		130
Sténodactylo et aide-comptable 1 ^{er} échelon, standardiste	2	140
Sténodactylo et aide-comptable 2 ^e échelon, standardiste-hôtesse		150
Standardiste-hôtesse téléxiste		155
Sténodactylo correspondancière, employé comptabilité paie 1 ^{er} échelon	3	160
Pupitreur 1 ^{er} échelon		170
Pupitreur 2 ^e échelon, attaché commercial débutant		180
Secrétaire sténodactylo, employé comptabilité paie 2 ^e échelon	4	190
Secrétaire de direction niveau 1, attaché commercial confirmé		200
Acheteur 1 ^{er} échelon, comptable, secrétaire-assistante		210
Secrétaire de direction niveau 2, responsable de bureau 1 ^{er} échelon, technicien études et technicien méthodes 1 ^{er} échelon	5	230
Responsable service comptabilité et commercial débutant, analyste programmeur 1 ^{er} échelon, assistante de direction 1 ^{er} échelon, acheteur 2 ^e échelon		250
Responsable service comptabilité, responsable service commercial, analyste programmeur 2 ^e échelon, infirmière de travail DE, technicien études et technicien méthodes 2 ^e échelon, assistante direction 2 ^e échelon		270
Infirmière de travail DE après 1 an, chef de service commercial, chef de service comptabilité		290

♦ Annexe 2 ♦ Avenant n° 47 du 31-10-91 étendu par arrêté du 10-8-98, JO 20-8-98

30 Cadres ■

Catégorie	I – IC débutant			II – IC sans commandement			III – IC de commandement		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Position									
Coefficient	300	320	340	350	370	400	400	500	600

♦ Annexe 3

Sous-section 2 Nouvelle classification

30 a Filière blanchisserie/location de linge ■ Mise en place par les entreprises 12 mois maximum après la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 9-9-2010 étendu (soit au plus tard le 22-6-2012).

REMARQUE : aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

1° Grille de positionnement des emplois

Catégorie	Niveau	Niveau formation/expérience pour le poste	Contenu du poste	Coefficient
Ouvriers	1	Aucune exigence particulière	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours	1-1
	2	Aucun diplôme particulier	Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients...) et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours	2-1
			Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois	2-2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2-1 et 2-2	2-3
	3	CAP/BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois	3-1
			3-2	
	4	BAC PRO ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois	4-1
Employés	1	Niveau secondaire	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours	1-1
	2	CAP/BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours	2-1
	3	CAP/BEP + expérience/BAC PRO, ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois	3-1
	4	BAC + expérience/BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois	4-1



Catégorie	Niveau	Niveau formation/ expérience pour le poste	Autonomie	Animation/ Management	Technicité/ Adaptation	Responsabilité	Coeff.
Techniciens/ Maîtrise	5	BAC + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Recherches de modes opératoires face à différentes situations	Pas de responsabilité permanente sur des salariés	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue	Proposition et mise en œuvre des procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus	5-1
		BAC + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification		Animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité			5-2
	6	BAC + 4 et BAC + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable	Responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet	Adaptation des méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus	6-1
Cadres	7	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification	Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité	Responsabilité hiérarchique directe d'un ou plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, maîtrise de plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités	Élaboration des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats	7-1
	8		A partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité	Responsabilité hiérarchique directe d'un ou plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, anticipation, à moyen terme, des problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés	Gestion d'un secteur d'activités	Responsabilité étendue sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité	8-1
	9		Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels	Responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement	Responsabilité consistant à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités	9-1

2° Emplois-repères (à titre indicatif).

Grille ouvriers		
Niveau	Coefficient	Emplois-repères
1	1-1	Opérateur de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage...
2	2-1	Opérateur de production : comptage-ordonnancement sale, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client...
	2-2	Opérateur de production : lavage-ordonnancement, expédition, chauffeurs...
	2-3	Opérateur de production polyvalent...
3	3-1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL...
	3-2	Agent de distribution ou agent de service PL...
4	4-1	Agent de maintenance 2

Grille employés		
Niveau	Coefficient	Emplois-repères
1	1-1	Agent de classement, archivage, accueil...
2	2-1	Opérateur de saisie...
3	3-1	Assistant administratif, comptable ou commercial...
4	4-1	Employé comptable, paie, assistant de direction...

Grille techniciens/agents de maîtrise		
Niveau	Coefficient	Emplois-repères
5	5-1	Technicien de maintenance, d'étude, de méthode, informatique, marketing...
5	5-2	Contremaître...
6	6-1	Chef d'atelier, chef de vente, chef de service client...

♦ Accord du 9-9-2010 étendu par arrêté du 14-6-2011, JO 22-6-2011, applicable à compter du 15-6-2011 (lendemain de la date de son arrêté d'extension)

30 b Filière pressing/laverie ■ Mise en place par les entreprises 12 mois maximum après la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 9-9-2010 étendu concernant la filière blanchisserie/location de linge (v. n° 30 a).

1° Catégorie ouvriers : application sans modification de la classification de l'accord du 27-4-2006 étendu (v. n° 27).

2° Catégorie employés et cadres : application de la classification de l'accord du 9-9-2010 étendu concernant la filière blanchisserie/location de linge (v. n° 30 a).

3° Catégorie techniciens et maîtrise

Catégorie	Niveau	Expérience/Niveau de formation	Autonomie	Animation/Management	Technicité/Adaptation	Responsabilité	Coef.
Techniciens/ Maîtrise	5	Niveau BAC avec expérience professionnelle	Application des méthodes apprises face à des situations définies	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP (équivalent temps plein)	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement	Mise en œuvre des procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation). Respect de l'organisation de l'établissement. Responsable de la production	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP (équivalent temps plein)			C3
	6	BAC	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable	Animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité	Réalisation et/ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques	Proposition et mise en œuvre des procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus	D1
				Responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau 5			Réalisation et/ou coordination de travaux

♦ Accord du 9-9-2010 étendu par arrêté du 14-6-2011, JO 22-6-2011, applicable dans les mêmes conditions que l'accord du 9-9-2010 étendu concernant la filière blanchisserie/location de linge (v. n° 30 a)

Section 9 Salaires, primes et indemnités

31 Incidences de la RTT sur les salaires ■ Dans le secteur de la blanchisserie-teinturerie de gros et de détail, la mise en œuvre de la RTT n'entraîne aucune modification de la rémunération antérieure.

Dans le secteur de la location de linge, l'accord prévoit qu'il appartient à chaque entreprise de créer les conditions pour que la RTT se réalise en maintenant le pouvoir d'achat des salariés.

♦ Accords du 29-6-99 et 28-1-2000 étendus

32 Remplacement dans un poste supérieur ■ Le remplaçant perçoit le montant du salaire du remplacé.

ETAM : en cas de remplacement continu de plus d'une journée par semaine, le salarié doit percevoir, pendant la durée du remplacement, le salaire minimum de qualification du remplacé.

♦ Art. 81-2 et annexe 2 art. 12

33 Salaire des jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Abattement sur le salaire de l'adulte ayant le même emploi pendant les 6 premiers mois, sauf pour les titulaires du CAP, supprimé lorsque le travail effectué par le jeune salarié est égal en quantité et en qualité à celui d'un adulte.

Age	Pendant les 3 premiers mois	Pendant les 3 mois suivants
Moins de 17 ans	20 %	12,5 %
17 à 18 ans	10 %	5 %

♦ Art. 81-1

34 Salaires des apprentis ■ Rémunération supérieure de 5 % au barème légal.

♦ Avenant n° 42 du 1-4-89 étendu par arrêté du 20-10-89, JO 4-11-89, annexe II

Sous-section 1 Salaires minima selon les anciennes classifications

34 a Vérification du salaire perçu ■ Comparaison du salaire de qualification à la rémunération effective du salarié à l'exclusion des :
— majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, dimanche et jours fériés ;

- indemnités pour travaux dangereux et insalubres ;
- primes collectives d'intéressement (si calcul effectué avec une périodicité supérieure à 1 mois) et primes collectives faisant l'objet des mesures d'exonération légales ;
- gratifications bénévoles et aléatoires ;
- primes de panier et toutes les indemnités représentatives de frais ;
- primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- suppléments de valeur personnelle expressément notifiés ou confirmés comme tels ;
- primes de rendement ou de production.

♦ Art. 82-5

35 Salaires minima des ouvriers ■

1° Salaires minima selon l'ancienne classification (♦ Avenant n° 42 du 1-4-89 étendu) (base 35 h/semaine)

Coefficient	1-5-2006 (1)
100	1 218 €
105	1 218 €
110	1 218 €
115	1 218 €
120	1 223 €
125	1 227 €
130	1 227 €
135	1 232 €
145	1 236 €
150	1 241 €
155	1 262 €
160	1 262 €
165	1 262 €
170	1 262 €

(1) Avenant du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006.



2° Salaires minima selon l'ancienne classification (♦ Accord du 27-4-2006 étendu) (base 35 h/semaine)

a) Filière location de linge (et blanchisseurs à compter du 1-12-2009)

Catégorie	1-5-2006 (1)		1-1-2008 (2)		1-12-2009 (3)		1-5-2011 (4)		1-12-2011 (5)	
	Salaire minimum	Salaire minimum multipostes	Salaire minimum	Salaire minimum multipostes	Salaire minimum	Salaire minimum multipostes	Salaire minimum	Salaire minimum multipostes	Salaire minimum	Salaire minimum multipostes
A	1 218 €	1 223 €	1 281 €	1 283 €	1 338 €	1 340 €	1 365,03 €	1 366,80 €	1 393,82 €	1 395,59 €
B	1 227 €	1 232 €	1 289 €	1 292 €	1 346 €	1 349 €	1 372,92 €	1 375,98 €	1 401,71 €	1 404,77 €
C	1 236 €	1 241 €	1 298 €	1 303 €	1 355 €	1 359 €	1 382,10 €	1 386,18 €	1 410,89 €	1 414,97 €
D	1 262 €	–	1 329 €	–	1 386 €	–	1 413,72 €	–	1 442,51 €	–

(1) Au 18-12-2006 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006).
(2) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 26-11-2007 étendu par arrêté du 20-3-2008, JO 28-3-2008).
(3) Au 7-3-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 6-10-2009 étendu par arrêté du 1-3-2010, JO 6-3-2010).
(4) Au 5-11-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 10-5-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 4-11-2011).
(5) Au 30-4-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 9-12-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 29-4-2012).

b) Filière pressing, laverie (et blanchisserie avant le 1-12-2009)

Catégorie	1-5-2006 (1)	1-1-2008 (2)	1-12-2009 (3)	1-5-2011 (4)	1-12-2011 (5)	1-6-2012 (6)	Au 1-1-2013 (7)
A1	1 218 €	1 281 €	1 338 €	1 365,00 €	1 393,82 €	1 398,37 €	1 430,22 €
A2	1 218 €	1 281 €	1 338 €	1 365,00 €	1 393,82 €	1 398,37 €	1 435,00 €
A3	1 218 €	1 281 €	1 338 €	1 378,65 €	1 407,44 €	1 411,99 €	1 444,15 €
B1	1 227 €	1 289 €	1 346 €	1 392,30 €	1 421,09 €	1 426,45 €	1 458,94 €
B2	1 236 €	1 298 €	1 355 €	1 405,95 €	1 434,74 €	1 439,29 €	1 472,07 €
B3	1 241 €	1 303 €	1 359 €	1 419,60 €	1 448,39 €	1 452,94 €	1 486,03 €
C1	1 262 €	1 329 €	1 386 €	1 433,25 €	1 462,04 €	1 466,59 €	1 499,99 €

(1) Au 18-12-2006 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006).
(2) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 26-11-2007 étendu par arrêté du 20-3-2008, JO 28-3-2008).
(3) Au 7-3-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 6-10-2009 étendu par arrêté du 1-3-2010, JO 6-3-2010).
(4) Au 5-11-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 10-5-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 4-11-2011).
(5) Au 30-4-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 9-12-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 29-4-2012).
(6) Au 9-11-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 22-5-2012 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 8-11-2012).
(7) Avenant du 5-2-2013 non étendu.

36 Salaires minima des ETAM ■ Base 35 h/semaine.

Coefficient	1-5-2006 (1)	1-1-2008 (2)	1-12-2009 (3)	1-5-2011 (4)	1-12-2011 (5)
120	1 230 €	1 290 €	1 347 €	1 373,94 €	1 402,73 €
130	1 237 €	1 296 €	1 353 €	1 380,06 €	1 408,85 €
140	1 244 €	1 306 €	1 363 €	1 390,26 €	1 419,05 €
150	1 251 €	1 313 €	1 370 €	1 397,40 €	1 426,19 €
155	1 258 €	1 320 €	1 377 €	1 404,54 €	1 433,33 €
160	1 265 €	1 332 €	1 399 €	1 426,98 €	1 455,77 €
165	1 272 €	1 339 €	1 406 €	1 434,12 €	1 462,91 €
170	1 287 €	1 354 €	1 421 €	1 449,42 €	1 478,21 €
180	1 302 €	1 369 €	1 436 €	1 464,72 €	1 493,51 €
190	1 317 €	1 384 €	1 451 €	1 480,02 €	1 508,81 €
200	1 347 €	1 414 €	1 471 €	1 500,42 €	1 529,21 €
210	1 400 €	1 467 €	1 524 €	1 554,48 €	1 583,27 €
230	1 460 €	1 527 €	1 584 €	1 615,68 €	1 644,47 €
250	1 520 €	1 587 €	1 644 €	1 676,88 €	1 705,67 €
270	1 580 €	1 647 €	1 704 €	1 738,08 €	1 766,87 €
290	1 640 €	1 707 €	1 764 €	1 799,28 €	1 828,07 €

(1) Au 18-12-2006 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006).
(2) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 26-11-2007 étendu par arrêté du 20-3-2008, JO 28-3-2008).
(3) Au 7-3-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 6-10-2009 étendu par arrêté du 1-3-2010, JO 6-3-2010).
(4) Au 5-11-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 10-5-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 4-11-2011).
(5) Au 30-4-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 9-12-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 29-4-2012).

37 Salaires minima des cadres ■ Base 35 h/semaine.

Coefficient	1-5-2006 (1)	1-1-2008 (2)	1-12-2009 (3)	1-5-2011 (4)	1-12-2011 (5)
I A	1 700 €	1 760 €	1 817 €	1 853,34 €	1 882,13 €
I B	1 760 €	1 820 €	1 877 €	1 914,54 €	1 943,33 €
I C	1 820 €	1 880 €	1 937 €	1 975,74 €	2 004,53 €
II A	1 850 €	1 910 €	1 967 €	2 006,34 €	2 035,13 €

Coefficient	1-5-2006 (1)	1-1-2008 (2)	1-12-2009 (3)	1-5-2011 (4)	1-12-2011 (5)
II B	1 900 €	1 960 €	2 017 €	2 057,34 €	2 086,13 €
II C	1 980 €	2 040 €	2 097 €	2 138,94 €	2 167,73 €
III A	1 980 €	2 040 €	2 197 €	2 240,94 €	2 269,73 €
III B	2 320 €	2 380 €	2 437 €	2 485,74 €	2 514,53 €
III C	2 600 €	2 660 €	2 717 €	2 771,34 €	2 800,13 €

(1) Au 18-12-2006 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 27-4-2006 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 17-12-2006).
 (2) Au 29-3-2008 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 26-11-2007 étendu par arrêté du 20-3-2008, JO 28-3-2008).
 (3) Au 7-3-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 6-10-2009 étendu par arrêté du 1-3-2010, JO 6-3-2010).
 (4) Au 5-11-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 10-5-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 4-11-2011).
 (5) Au 30-4-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 9-12-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 29-4-2012).

Sous-section 2 Salaires minima selon la nouvelle classification

38 Vérification du salaire perçu ■ Comparaison du salaire de qualification à la rémunération effective du salarié à l'exclusion des :

- majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, dimanche et jours fériés ;
- indemnités pour travaux dangereux et insalubres ;
- primes collectives résultant d'un accord d'intéressement ;
- primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- primes de panier et toutes les indemnités représentatives de frais ;
- gratifications bénévoles et aléatoires ;
- primes d'astreinte ;
- prime de non accident.

♦ Art. 82-5 modifié par avenant du 9-9-2010 étendu par arrêté du 14-6-2011, JO 22-6-2011, applicable à compter du 30-11-2010 (lendemain du jour de son dépôt)

39 Salaires minima mensuels de la filière blanchisserie/location de linge ■ Base 35 h/semaine.

Coefficient	Au ... (1)	Au 1-6-2012 (2)	Au 1-1-2013 (3)
1-1	1 344 €	1 398,37 €	1 430,22 €
2-1	1 358 €	1 412,32 €	1 444,49 €
2-2	1 371 €	1 425,84 €	1 458,32 €
2-3	1 385 €	1 447,00 €	1 479,96 €
3-1	1 398 €	1 452,52 €	1 485,60 €
3-2	1 423 €	1 478,50 €	1 512,18 €
4-1	1 473 €	1 528,97 €	1 563,79 €
5-1	1 500 €	1 569,00 €	1 604,74 €
5-2	1 600 €	1 656,00 €	1 693,72 €
6-1	1 700 €	1 757,80 €	1 797,84 €

Coefficient	Au ... (1)	Au 1-6-2012 (2)	Au 1-1-2013 (3)
7-1	2 000 €	2 081,00 €	2 128,40 €
8-1	2 700 €	2 750,00 €	2 812,64 €
9-1	3 000 €	3 055,00 €	3 124,58 €

(1) Avenant du 9-9-2010 étendu par arrêté du 14-6-2011, JO 22-6-2011, applicable avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification (v. n° 30 a).
 (2) Au 9-11-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 22-5-2012 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 8-11-2012).
 (3) Avenant du 5-2-2013 non étendu.

NDLR : signalons que l'avenant du 10-5-2011 étendu ne fixe les salaires minima que selon les anciennes classifications (v. n°s 35, 36 et 37), sauf pour les TAM de la filière pressing/laverie (v. n° 40).

♦ Avenant du 9-9-2010 étendu par arrêté du 14-6-2011, JO 22-6-2011, applicable avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification issue de l'accord du 9-9-2010 et de sa mise en application dans les entreprises (v. n° 30 a)

40 Salaires minima mensuels des TAM de la filière pressing/laverie ■ Base 35 h/semaine.

Seuls sont reproduits ci-après les salaires minima des techniciens et agents de maîtrise.

Pour les ouvriers, voir n° 35-2°.

Pour les employés et cadres, application des salaires minima de la filière blanchisserie/location de linge (v. n° 39).

Coefficient	Au 1-5-2011 (1)	Au 1-12-2011 (2)	Au 1-6-2012 (3)	Au 1-1-2013 (4)
C2	1 456,00 €	1 484,79 €	1 489,79 €	1 523,72 €
C3	1 477,23 €	1 506,02 €	1 510,57 €	1 544,98 €
D1	1 650,00 €	1 678,79 €	1 683,33 €	1 721,67 €
D2	1 700,00 €	1 728,79 €	1 733,34 €	1 772,82 €

(1) Au 5-11-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 10-5-2011 étendu par arrêté du 20-10-2011, JO 4-11-2011).
 (2) Au 30-4-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 9-12-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 29-4-2012).
 (3) Au 9-11-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant du 22-5-2012 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 8-11-2012).
 (4) Avenant du 5-2-2013 non étendu.

