

du 29 novembre 2006

étendant le champ d'application de la convention collective de travail du nettoyage industriel des textiles dans le Canton de Vaud

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la demande présentée par :

- l'Association vaudoise des entreprises de nettoyage industriel des textiles (AVENIT), d'une part et
- le Syndicat Unia, d'autre part

publiée dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 57 du 18 juillet 2006 et signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce N° 145 du 28 juillet 2006.

vu l'article 7, alinéa 2 de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail

vu l'article 62 de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi

vu le préavis du Département de l'économie

arrête

Article premier. – Le champ d'application des clauses de la convention collective de travail du nettoyage industriel des textiles dans le Canton de Vaud, reproduites en annexe, est étendu à l'exception des passages imprimés en italique.

Art. 2. – Les clauses étendues s'appliquent, sur tout le territoire du Canton de Vaud, aux rapports de travail entre :

- d'une part, les entreprises qui exercent leur activité dans le Canton de Vaud et qui offrent des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage industriel de textiles, occupant plus de 15 personnes dans le canton, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise;
- d'autre part, tous les travailleurs et travailleuses occupé(e)s dans ces entreprises, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction.

Art. 3. – Les dispositions étendues de la convention relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2, alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét; RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du Canton de Vaud, ainsi qu'à leurs employé(e)s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le Canton de Vaud. La commission paritaire de la convention est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 4. – Chaque année, des comptes au sujet de la contribution versée au fonds d'application et au fonds de la formation professionnelle de la convention (art. 23 CCT) seront soumis au Service de l'emploi. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. Le service susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 5. – Le Conseil d'Etat prend acte de l'absence d'opposition.

Art. 6. – Les frais de procédure sont à la charge des organisations contractantes, qui en répondent solidairement.

Art. 7. – Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} du mois qui suit sa publication dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud et prend effet jusqu'au 30 juin 2009.

Donné, sous le sceau du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 29 novembre 2006.

Le président :

P. Broulis

(L.S.)

Le chancelier :

V. Grandjean

Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 21 décembre 2006.

Publié dans la Feuille des avis officiels du Canton de Vaud N° 8 du 26 janvier 2007.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

l'Association Vaudoise des Entreprises de Nettoyage Industriel
des Textiles, ci-après AVENIT

et le

Syndicat Unia, ci-après Unia

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

Article premier – Préambule

L'AVENIT d'une part et Unia d'autre part, désireux ensemble,

- de maintenir et de renforcer les bonnes relations entre les parties contractantes;*
- de promouvoir dûment les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des employés;*
- d'offrir des conditions d'emploi attractives;*
- de créer des conditions d'embauche et de travail modernes;*
- d'assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes;*
- d'aménager les conditions d'embauche et de travail avec la participation active et responsable du personnel;*
- de faire participer les collaborateurs à la préparation des décisions dans l'entreprise et à l'évolution de la branche des soins aux textiles;*
- de défendre les intérêts professionnels communs tels que :*
 - créer des armes égales dans la concurrence;*
 - promouvoir la qualité;*
 - promouvoir la formation professionnelle;*
 - promouvoir la sécurité au travail, la protection de la santé et la prévention en matière de santé;*

concluent, sur la base de l'article 356 CO, la présente convention collective de travail (ci-après : CCT).

Dans un souci de justice et d'équité de traitement, les conditions de la présente CCT s'appliquent à tous les employés actuels ou futurs des partenaires signataires. Les acquis salariaux restent bien entendus garantis.

Article 2 – Champ d'application

- 2.1 *La CCT s'applique aux entreprises qui exercent leur activité dans le Canton de Vaud, indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage industriel de textiles, occupant plus de 15 personnes.*
- 2.2 *La CCT s'applique à tous les travailleurs occupés dans les entreprises mentionnées à l'alinéa 1, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction. Les dispositions légales afférentes s'appliquent aux apprentis. Dans la mesure où certaines questions n'y sont pas réglées, cette convention s'applique subsidiairement.*
- 2.3 *Les parties contractantes s'engagent pour que l'extension du champ d'application (force obligatoire) puisse avoir lieu dans les plus brefs délais. Une demande sera faite aux autorités immédiatement après la conclusion de la présente CCT. Les parties se soutiennent mutuellement pour obtenir le quorum nécessaire.*

Article 3 – Contrat individuel de travail

Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail qui comporte *notamment* : la catégorie professionnelle, le salaire, la date de prise d'activité ainsi que le taux d'activité. *Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, en fait partie intégrante.*

Article 4 – Catégories professionnelles

4.1 Les classes des salaires et les catégories suivantes sont définies :

- Classe de salaire 1 Employés qui exécutent des tâches simples
Employés non qualifiés
- Classe de salaire 2 Employés ayant reçu une formation élémentaire
Employés semi qualifiés ou reconnue expressément comme telle par
l'employeur. L'employé de la classe de salaire
1 est automatiquement intégré dans la classe de
salaire 2 après 2 ans d'expérience dans la
branche

- | | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| – Classe de salaire 3
1 ^{er} ouvrier | Personne qui prépare et distribue le travail d'une zone d'exploitation |
| – Classe de salaire 4
Employés qualifiés | Employés ayant achevé leur apprentissage de nettoyeur de textiles, possédant un certificat de capacité équivalent dans leur domaine respectif ou reconnu expressément comme tel par l'employeur |
| – Classe de salaire 5
Chauffeurs poids légers | Employés ayant un permis poids légers (cat. B ou B/E) |
| – Classe de salaire 6
Chauffeurs poids lourds | Employés ayant un permis poids lourds (cat. C ou C/E) |
| – Classe de salaire 7
<i>Autres fonctions</i> | <i>Défini dans le contrat de travail individuel</i> |

4.2 Travailleurs temporaires

Lors de l'engagement de personnel par l'intermédiaire d'entreprise de location de services, l'entreprise veille à ce que les conditions de la CCT soient respectées.

Article 5 – Salaires

- 5.1 Les salaires sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 1) pour un nombre d'heures défini à l'article 8 de la présente CCT multiplié par le tarif horaire et divisé par 12 mois.
- 5.2 *Les salaires minimums et réels seront indexés chaque année, sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au 31 octobre pour le 1^{er} janvier de l'année suivante, la première fois le 1^{er} janvier suivant la mise en application de l'échelle de l'annexe 1 sur la base de l'indice au 31 octobre de ladite année.*

Article 6 – 13^e salaire

- 6.1 Le 13^e salaire correspond à 8,33% du salaire annuel AVS brut. Il est versé avec le salaire du mois de décembre.
- 6.2 Le 13^e salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.
- 6.3 Pour autant que l'employeur ne verse pas encore de 13^e salaire et dans le but de permettre la mise en place progressive du 13^e salaire, celui-ci sera dû selon les modalités suivantes :

Un quart du 13^e salaire au sens du premier alinéa du présent article, le 31 décembre qui suit l'entrée en vigueur de l'extension de la présente CCT.

Le 13^e salaire est ensuite dû à raison d'un quart supplémentaire au 31 décembre des années suivantes. Soit respectivement cinquante, septante-cinq et cent pour cent du 13^e salaire.

Dans l'intervalle, les gratifications éventuelles versées en fin d'année font partie intégrante des montants susmentionnés.

Article 7 – Engagement et délai de congé

- 7.1 La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. *Pendant cette période, le délai de congé est de 7 jours de calendrier. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, à deux mois de la deuxième à la neuvième année et à trois mois dès la dixième année de service.*

Les articles 336c et d CO (résiliation en temps inopportun) demeurent réservés.

- 7.2 *En présence de justes motifs (art. 337 CO), chaque partie peut se départir immédiatement du contrat.*

Article 8 – Durée du travail et pauses

- 8.1 La durée annuelle du travail est de 2'220 heures.
- 8.2 Pour le personnel lié à la production, une pause de 15 minutes par jour est comptée comme temps de travail et est par conséquent payée.

8.3 L'employé qui exerce une autre activité salariée est tenu d'en informer la direction (*art. 321a CO*). Le cas échéant, la durée hebdomadaire totale du travail ne doit pas dépasser 50 heures (*art. 9 de la loi sur le travail*).

8.4 Le travail sur appel est interdit.

Article 9 – Heures supplémentaires

9.1 Pour le salarié occupé à temps plein, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de 2'220 heures annuelles; pour le salarié à temps partiel, dès la première heure au-delà du temps de travail prévu selon le taux d'activité contractuel.

9.2 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25%.

9.3 *A toute heure accomplie au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures, s'appliquent, au surplus, les dispositions de la loi fédérale sur le travail.*

Article 10 – Travail de nuit et du dimanche

10.1 Le travail de nuit est fixé de 22h00 à 5h00.

10.2 *Les heures accomplies le dimanche sont compensées avec un supplément de 50% pour les heures effectuées le dimanche, au sens de la loi sur le travail.*

10.3 *Par ailleurs, la compensation supplémentaire en temps de 10% prévue par la loi sur le travail pour le travail de nuit périodique ou régulier s'applique.*

10.4 *Demeurent réservées les autorisations et les dispositions compensatoires en temps prévues par la loi.*

Article 11 – Jours fériés

11.1 Sont considérés comme jours fériés payés : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, 1^{er} août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël (25 décembre).

11.2 Le personnel absent le 1^{er} mai n'est pas payé ce jour-là. Cependant, afin de ne pas désorganiser le travail, ceux qui prendront congé avertiront la direction à l'avance.

11.3 En concertation avec le personnel et moyennant autorisation cantonale, l'entreprise peut travailler les jours fériés en respectant la loi sur le travail.

Article 12 – Vacances

12.1 *Le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile.*

12.2 Pour les jeunes de moins de 20 ans et les personnes dès 50 ans révolus ayant plus de 15 ans de service dans l'entreprise, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.

12.3 La date des vacances est fixée et confirmée par écrit par l'employeur, compte tenu des besoins de l'entreprise, ainsi que des désirs et des intérêts des travailleurs. Pour les périodes de vacances scolaires, le personnel ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire est prioritaire.

Article 13 – Indemnités en cas d'absences justifiées

13.1 Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées et payées :

- mariage 2 jours
- naissance d'un enfant 1 jour
- décès du conjoint, enfant 3 jours
- décès du père, de la mère 2 jours
- décès de frères, sœurs ou beaux-parents 1 jour
- déménagement, maximum un fois par an et après 1 année de service 1 jour

13.2 Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là.

Article 14 – Absences et congés

- 14.1 Pour être valables, toutes les demandes de congé requièrent l’approbation écrite de la part de l’employeur. A cet effet, l’employeur met à disposition un formulaire de demande de congé. Ces demandes doivent être formulées au moins 3 jours ouvrables à l’avance.
- 14.2 L’employé qui est empêché de se présenter au travail doit en informer l’employeur dès qu’il en a connaissance ou que les conditions le permettent.
- 14.3 *En cas de maladie d’enfants, sur présentation d’un certificat médical, un congé non payé allant jusqu’à trois jours au maximum est accordé.*

Article 15 – Service militaire / service civil et protection civile

Après le temps d’essai, les indemnités de la Caisse de compensation seront complétées par l’employeur pour atteindre au total les pourcentages de salaire fixés ci-après :

Ecole de recrues et cours d’avancement	% du salaire de base
– employé marié ou célibataire avec charges légales	75%
– employé célibataire sans charges légales	50%

et ce, à condition que l’employé s’engage à ne pas rompre son contrat de travail dans les 6 mois qui suivent la fin de la période pour laquelle a été versée la dernière prestation.

Autres :

– cours de répétition et autres services de courte durée	100%
– inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation	100%

Article 16 – Prévention des accidents

- 16.1 Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des employés. Les mesures de prévention ordonnées par les autorités compétentes sont appliquées. Les employés signalent à leur employeur et à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu’ils peuvent remarquer. L’employeur a l’obligation de tenir à disposition immédiate du matériel sanitaire en quantité suffisante et de fournir le matériel de sécurité nécessaire lors de travaux présentant un risque d’accident.

16.2 Tout travail doit se faire dans le respect des normes de sécurité cantonales et fédérales.

16.3 L'employé s'engage à respecter toutes les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise, ainsi qu'à utiliser le matériel mis à sa disposition dans le but de la prévention des accidents et maladies.

Article 17 – Couverture en cas d'accident

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

17.2 Tout accident doit être annoncé sans retard à l'employeur. En cas d'infraction à cette règle, l'employeur ne sera pas responsable des retards de remboursement de l'indemnité.

17.3 La compensation de la perte de salaire est égale aux prestations prévues par la LAA.

17.4 L'employeur prend en charge le paiement des jours de carence dans les limites de l'article 324b CO, pour autant que l'employé ait fourni les justificatifs et que l'assurance-accidents ait donné son accord sur le cas.

17.5 La prime couvrant les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, celle couvrant les accidents non professionnels est à la charge de l'employé.

Article 18 – Couverture du salaire en cas de maladie, de maternité

18.1 Indemnité en cas d'absence maladie

L'employeur garantit aux employés, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie.

En lieu et place du versement du salaire intégral pendant un temps limité, une indemnité d'assurance de 80% du salaire effectif brut est versée dès le 3^e jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 730 jours dans une période de 900 jours.

L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31^e jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit les 80% du salaire pendant le différé d'assurance.

Lorsque le cas n'est pas assuré (réserves, rechutes de maladies anciennes, etc.), l'employeur doit les prestations selon l'échelle de Berne.

18.2 Congé maternité

Les indemnités prévues par les dispositions des APG sont dues à la travailleuse.

Au surplus, et pour autant que les rapports de travail durent depuis 270 jours, l'employée a droit à un congé maternité supplémentaire payé de deux semaines à prendre avant ou après l'accouchement.

18.3 Information de l'employeur, certificat d'arrêt de travail

En cas d'incapacité de travail, l'employé doit remettre un certificat d'incapacité de travail à l'employeur le 3^e jour de l'absence. Par ailleurs, les dispositions de l'article 14.2 s'appliquent.

18.4 Dispositions générales

Les primes sont payées à raison de 50% par l'employeur et à raison de 50% par l'employé. *L'employeur est libéré de toute autre obligation, conformément à l'article 324a, alinéa 4 CO.*

Article 19 – Allocations familiales

Les allocations familiales sont payées selon les normes légales en vigueur par l'intermédiaire de la Caisse de compensation à laquelle est rattaché l'employeur.

Article 20 – Prévoyance professionnelle

20.1 *Lorsque les conditions légales sont remplies, les employés sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP. Les conditions d'affiliation et d'octroi des prestations sont réglées exclusivement par les règlements de l'institution.*

20.2 *La contribution à la prime est payée à raison de 50% à la charge de l'employeur et de 50% à la charge de l'employé. Sa perception incombe à l'employeur.*

20.3 Chaque employé soumis à la LPP reçoit un exemplaire des statuts et du règlement de l'institution à la fin du temps d'essai, ainsi qu'après toute révision de ces textes.

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

Article 21 – Paix du travail

21.1 *Les parties signataires se soumettent à la paix du travail. Elles s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble des solutions quelles que soient les éventuelles divergences. Chacune d'elles renonce à toute action pouvant porter préjudice à l'autre.*

21.2 Pendant la durée de la présente CCT, les employeurs et les employés s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail conformément à l'article 357a, alinéa 2 CO.

Article 22 – Commission paritaire

22.1 *Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une mutuelle compréhension et de résoudre les problèmes éventuels.*

22.2 *Les parties instituent une commission paritaire composée de trois membres pour chacune des parties et nommés par ces dernières. Cette commission peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.*

22.3 La commission paritaire peut en tout temps effectuer un contrôle d'application de la convention collective à la demande d'une des parties signataires. L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire.

22.4 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de Fr. 5'000.– au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à Fr. 20'000.– en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission paritaire peut déroger à ce montant si le préjudice subi est supérieur à ce dernier.

Le montant des amendes est versé sur le compte du fonds paritaire.

Article 23 – Contribution professionnelle

23.1 Pour couvrir les frais résultant de l'établissement et de l'application de la présente convention collective, pour financer diverses actions d'intérêt

général ainsi que le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds d'application et un fonds de la formation professionnelle.

- 23.2 Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir le contrôle des entreprises, les mesures relatives au harcèlement sexuel (art. 25), de soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles, *ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment.* Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,10% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versée sur le compte du fonds paritaire.
- 23.3 Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,05% de la somme des salaires CNA des employés assujettis au fonds d'application.
- 23.4 Le fonds de la formation professionnelle a pour but d'assurer le recrutement et la relève professionnelle, ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,10% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versée sur le compte du fonds paritaire.
- 23.5 Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,10% de la somme des salaires CNA des employés assujettis au fonds de la formation professionnelle. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.
- 23.6 *Les parties établissent un règlement d'utilisation de la contribution professionnelle.*

Article 24 – Protection de la personnalité

L'entreprise et ses employés s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.

Article 25 – Protection contre le harcèlement sexuel

25.1 Définition

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

25.2 Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel

- 1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.*
- 2. A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.*
- 3. S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les intéressés, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle.*
- 4. La commission peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'article 25.2, alinéa 2.*
- 5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'article 25.2, alinéa 2; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.*
- 6. Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.*

25.3 Recours

1. *Les procédures découlant de l'article 25.2, alinéas 2 et 3 excluent, pour les syndicats de travailleurs concernés et les personnes concernées, le recours à un office de conciliation public.*
2. *En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.*

Article 26 – Hygiène, sécurité et protection de l'environnement

L'entreprise et le personnel voueront une attention particulière aux questions relatives à l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement.

Article 27 – Autres dispositions

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

Article 28 – Dispositions transitoires

Cette CCT annule et remplace toute CCT signée par les parties ou leurs membres, en vigueur dans les entreprises concernées.

Article 29 – Durée de la CCT

29.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Elle est conclue jusqu'au 31 décembre 2008.

29.2 A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année. Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.

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

Paudex, le 2 mai 2006

Annexe faisant partie intégrante de la présente convention collective :

– Annexe 1 : Grille des salaires

Annexe 1 : Grille des salaires

Catégories	Fonctions (*)	Salaires horaires brut (en Fr.)
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.25
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.10
Classe de salaire 3	1 ^{er} ouvrier / 1 ^{ère} ouvrière	17.55
Classe de salaire 4	Employé qualifié	18.45
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers	20.25
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds	23.40
<i>Classe de salaire 7</i>	<i>Autres fonctions</i>	<i>Individuel</i>

(*) Les fonctions sont définies à l'article 4 de la présente CCT.

Paudex, le 2 mai 2006