

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale
IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

AVENANT DU 25 AVRIL 2018
RELATIF AUX BARÈMES CONVENTIONNELS DE SALAIRES
APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850877M
IDCC : 2002

Entre :
GEIST ;
FFPB,

D'une part, et
CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2018 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
2-2	1 528,00
2-3	1 550,66
3-1	1 551,19
3-2	1 578,93
4-1	1 627,35

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
A1	1 498,47
A2	1 503,56
A3	1 513,14
B1	1 528,63
B2	1 537,06
B3	1 551,63
C1	1 566,20

2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
3-1	1 551,19
4-1	1 627,35

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
5-1	1 676,10
5-2	1 768,50
6-1	1 877,21

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
3-1	1 551,19
4-1	1 627,35

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
C2	1 590,99
C3	1 613,19
D1	1 797,67
D2	1 851,09

3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
7-1	2 222,36
8-1	2 936,81
9-1	3 262,52

Article 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'art. L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2018.

(Suivent les signatures.)