



CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

BLANCHISSERIE (IDCC 2002)

Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT

Informez-vous : www.thcb-cgt.fr
Contactez-nous : 01 55 82 84 89 ou thc@cgt.fr



Pourquoi connaître sa Convention Collective de Branche ?

↳ **C'est quoi une convention collective de branche ?**

Il s'agit d'une convention (ou d'un accord, lorsqu'un seul thème est traité) qui régit les relations entre employeurs et salarié.es d'une branche. Elle est signée par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la ou les organisations patronales.

**La CGT est la 2^{ème} organisation syndicale dans la branche de la Blanchisserie.
Voter pour la CGT dans son entreprise, c'est aussi augmenter sa représentativité
au niveau de la branche**

↳ **À qui s'applique-t-elle ?**


Pour savoir si on relève d'une branche, il faut se référer à l'activité principale de l'entreprise. Le nom ou numéro d'« IDCC » (identifiant de convention collective) figure normalement en haut de votre fiche de paie.

Un accord ou convention s'applique immédiatement dans les entreprises qui sont *adhérentes* à la branche. Le plus souvent, les accords négociés font ensuite l'objet d'une « extension » par le Ministère qui les rend applicables à *l'ensemble des salarié.es de la branche*.

↳ **Quelle articulation avec la loi et les accords d'entreprise ?**

En principe, la Convention Collective de Branche doit améliorer la loi. Ainsi, lorsque la loi est plus favorable pour les salarié.es, c'est elle qui s'applique (sauf lorsque la loi autorise expressément des dérogations défavorables au niveau de la branche).

La Convention devrait constituer un socle minimal de droits pour toute la branche, que des accords d'entreprise viendraient améliorer.

 Dans de plus en plus de thèmes, la loi permet aux accords d'entreprise d'aller *EN-DESSOUS* de ce que prévoit la branche. Il faut donc être vigilant.es lors des négociations d'entreprise à ne pas accepter d'aller en-dessous des droits prévus par la convention de branche.

SALAIRES

Salaires minima

⚠ Les salaires minima de branche sont renégociés au moins une fois par an, pour suivre le Smic et l'inflation. Site fédéral mis à jour : www.thcb-cgt.fr.

Filière location de linge/Blanchisserie

Salaires négociés en janvier 2025

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
1-1	1801,80€	1801,80€		
2-1	1817,62€	1817,62€		
2-2	1833,73€			
2-3	1858,93€			
3-1	1864,65€	1864,65€		
3-2	1890,40€			
4-1	1944,28€	1944,28€		
5-1			1963,18€	
5-2			2067,84€	
6-1			2190,96€	
7-1				2583,79€
8-1				3414,42€
9-1				3793,09€

C'est quoi la rémunération minimale ?
C'est la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle un.e salarié.e à temps plein ne peut pas être rémunéré (appliquée au prorata pour les salarié.es à temps partiel).

Quelles sommes sont prises en compte ? Toutes, sauf : primes d'ancienneté, majoration des heures supplémentaires ou liée au forfait jour, indemnité fin de CDD, remboursement de frais, intéressement/participation/épargne salariale.

Filière Pressings, Laveries

Pour les employés et les cadres, c'est la grille de la Blanchisserie qui s'applique.

	Ouvrier	Employé	TAM	
A1	1801,80€			
A2	1806,54€			
A3	1817,19€			
B1	1834,43€	Voir la grille de la Blanchisserie		Voir la grille de la Blanchisserie
B2	1843,81€			
B3	1860,00€			
C1	1876,23€			
C2			1866,77€	
C3			1891,92€	
D1			2133,98€	
D2			2161,39€	

Salariés de moins de 18 ans


Lorsque les travaux qu'ils exécutent sont équivalents en production à ceux exécutés par les autres salariés, ils doivent recevoir la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions.

Remplacement sur un poste différent

En cas de réduction d'horaire exceptionnelle et temporaire sur le poste habituel, le salarié doit accepter les travaux de nature différente ou sur un service différent de son service habituel.

En cas de poste d'une qualification inférieure, le salarié reçoit son salaire habituel.

En cas de poste d'une qualification supérieure, le salarié reçoit le salaire du poste effectivement occupé, pendant le temps de remplacement.

 *Selon nous, cette disposition n'est pas légale. En effet, même temporaire, un changement de « fonction » ou de « qualification » ne peut pas être imposé au salarié sans son accord express. Peuvent en revanche lui être demandées de réaliser d'autres « tâches » que celles habituellement accomplies.*

TEMPS DE TRAVAIL

Heures supplémentaires

Pour les 4^{èmes} heures supplémentaires, la majoration peut être donnée en argent ou en repos compensateur.

Modulation du temps de travail

Limite hebdomadaire à la modulation : au-delà de 42 heures par semaine, les heures travaillées seront immédiatement considérées comme des heures supplémentaires (c'est-à-dire avec majorations).

Majorations ou repos compensateur : pour les heures considérées comme heures supplémentaires à la fin de l'année (au-delà de 1607 heures), le salarié peut choisir entre le paiement majoré ou, en tout ou partie, un repos de remplacement équivalent (pour 1 heure travaillé, le repos doit être de 1h15).

Forfait annuel en jours

Champ d'application : seulement les cadres, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif (définition légale).


Définition des demi-journées :

- la demi-journée le matin se termine au plus tard à 13h ;
- la demi-journée l'après-midi commence au plus tôt à 12h.

Planning annuel :

Il est prévu que le cadre en forfait jours doit établir un projet de planning annuel par écrit, au début de chaque trimestre, à valider par le responsable hiérarchique.

Le planning peut être modifié par le responsable hiérarchie jusqu'à 2 semaines avant.

 *Nous pensons que ces dispositions sur le planning annuel sont contraires à l'idée d'être autonome dans l'organisation de son emploi du temps. Bien que la Cour de cassation ait admis que le fait d'être soumis à certains plannings peut être autorisé pour les salariés en forfait jours, l'obligation de présenter un planning annuel semble disproportionnée.*

Décompte des (demi) jours de travail : ce décompte doit être fait par le salarié sur un document électronique, établi mensuellement, sous la responsabilité de l'employeur.


À savoir : la Convention collective parle également de la responsabilité du salarié, mais en matière de décompte du temps de travail c'est l'employeur qui est seul responsable).

Suivi de la charge et du temps de travail :

Le salarié doit échanger avec son supérieur hiérarchique, et peut alerter sa hiérarchie et les ressources humaines, qui devront alors organiser un ou plusieurs entretiens.

Un entretien mensuel doit être organisé, notamment sur la charge de travail.

Et un entretien annuel doit avoir lieu avec le responsable hiérarchique.

 *Le contenu de la Convention collective paraît faible par rapport à ce qu'exigent la loi et la jurisprudence, c'est-à-dire : un dispositif de « suivi effectif et régulier [permettant] à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ».*

Temps partiel

Négocié par la CGT en février 2024 dans l'accord Égalité professionnelle

Les salariés à temps partiel qui suivent une formation à temps plein sont rémunérés à temps plein pendant la formation.

Ne sont concernées que les formations effectuées « à l'initiative de l'employeur ».

CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai

	Durée initiale	Renouvellement
Ouvriers	2 mois	Pas de renouvellement
Employés	2 mois	1 renouvellement
TAM	3 mois	1 renouvellement
Cadres	4 mois	1 renouvellement

À savoir : pour l'ensemble des salariés, la loi prévoit des délais de prévenance à respecter par l'employeur, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise du salarié (aller voir l'article L. 1221-25 du code du travail).

Le salarié qui rompt lui la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en cas de durée dans l'entreprise inférieure à 8 jours, et de 48 heures au-delà.

Maladie et accident du travail

Ancienneté	Durée de l'indemnisation en jours calendaires	
	90% de la rémunération brute	2/3 de la rémunération brute
6 mois à 5 ans	30 premiers jours	40 jours suivants
6 à 10 ans	40 premiers jours	50 jours suivants
11 à 15 ans	50 premiers jours	60 jours suivants
16 à 20 ans	60 premiers jours	70 jours suivants
21 à 25 ans	70 premiers jours	80 jours suivants
26 à 30 ans	80 premiers jours	90 jours suivants
à partir de 31 ans	90 premiers jours	100 jours suivants

Délai de carence (entre le début de l'arrêt de travail et la prise en charge par l'employeur en plus de celle versée par l'Assurance maladie) : aucun en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et 8 jours calendaires sinon.

À négocier : 8 jours de délai de carence, c'est très élevé. Cela prive le salarié du maintien d'un réel niveau de revenu pendant la première semaine, voire peut inciter à ne pas se mettre en arrêt de travail mettant alors en danger sa santé mais aussi celle des autres.

« Garantie d'emploi » :

Même si l'absence pour maladie causait une perturbation rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié, aucune procédure de licenciement ne peut être engagée avant 6 mois pour tout salarié avec au moins 2 ans d'ancienneté.

À savoir : la loi interdit toujours de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap (article L.1132-1 du code du travail). Au-delà de la période de garantie d'emploi, l'employeur qui envisage le licenciement devra justifier que cela n'est pas directement dû à son état de santé mais à la « perturbation du fonctionnement de l'entreprise » en raison de l'absence prolongée ou les absences fréquentes du salarié qui nécessitent son remplacement définitif.

Maternité

Sorties anticipées : les femmes enceintes peuvent quitter le travail 5 min avant l'heure prévu, ce temps est rémunéré.

Allaitement : un local doit, si possible, être mis à disposition des mères allaitant leur enfant.

Situation de handicap

Négocié par la CGT en avril 2024

Autorisation d'absence : pour toute démarche administrative ou rendez-vous sur la reconnaissance/ renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence d'une journée par an (la loi). Cette journée est rémunérée.

Sortie anticipée femmes enceintes en situation de handicap : elles peuvent sortir tous les jours 15 min plus tôt.

Entretien professionnel : les salariés en situation de handicap ont le droit d'être accompagnées d'un référent handicap pour leur entretien professionnel.

Formation

Négocié par la CGT en juin 2024

Accompagnement à la formation en cas d'inaptitude

Le salarié déclaré inapte doit, si besoin, se voir proposer par l'employeur de bénéficier d'une formation destinée à pouvoir occuper un poste adapté.

Contrat de professionnalisation :

D'après la loi, la durée de la formation est en principe de 15 à 25% de la durée totale du CDD, avec un minimum de 150 heures. Elle peut aller jusqu'à 40% de la durée totale du CDD (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans (compris) n'ayant pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac.

CONGÉS

Congés pour évènements familiaux

Mariage :

- du salarié : 5 jours + le salarié peut demander à bénéficier d'un jour en plus, mais non rémunéré.
- PACS du salarié : 5 jours
- d'un enfant : 2 jours.

Naissance ou adoption : 3 jours.

Décès :

- d'un enfant : la loi est plus favorable que la convention collective, elle s'applique donc = 12 jours, et 14 jours pour un enfant (ou personne à sa charge effective et permanente) de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent. (Contre les 7 jours prévus par la Convention).
- du conjoint : 5 jours ;
- du père ou de la mère, d'un frère ou une sœur : 4 jours ;
- du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours.
- du beau-frère ou belle-sœur, d'un petit enfant : le salarié peut demander à bénéficier d'1 jour d'absence, mais non rémunéré.

En cas d'annonce de la survenue d'un handicap, pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : la loi est plus favorable que la convention collective, elle s'applique donc = 5 jours (contre les 2 jours prévus par la convention).

Survenance et prise de ces jours de congés spéciaux :

Lorsque l'évènement familial arrive pendant les congés payés, les jours de congés spéciaux viennent remplacer les jours de congés payés déjà posés, qui pourront être posés plus tard (cela signifie que le salarié ne « perd » pas son droit aux congés spéciaux même si l'évènement survient pendant ses congés payés).

RUPTURE DU CONTRAT

Préavis en cas de rupture d'un CDI

Ancienneté	Démission			Licenciement		
	Ouvriers	ETAM	Cadres	Ouvriers	ETAM	Cadres
- de 6 mois	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
6 mois à 2 ans	2 semaines	1 mois	3 mois	1 mois	1 mois	3 mois
+ 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois	2 mois	2 mois	3 mois

À savoir : pour la rupture anticipée d'un CDD, la loi prévoit que le salarié doit respecter un préavis égal à 1 jour par semaine travaillée (lorsque pas de terme précis du CDD) ou qui aurait dû être travaillée (en cas de terme précis). Le préavis est maximum de 2 semaines.

Dispense du préavis pour tout salarié licencié qui a retrouvé un emploi. Il doit seulement en faire la demande écrite à l'employeur.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis :

En cas de licenciement :

- Préavis de 1 semaine : 10 heures ;
- Préavis de 1 mois : 25 heures ;
- Préavis de 3 mois : 75 heures.

Les heures d'absence sont payées comme temps de travail.

Si le salarié a besoin de faire des déplacements importants, il peut utiliser ces heures d'absence sur toute une journée. En cas de désaccord, lors de la 1^{ère} moitié du préavis les absences sont fixées par l'employeur et le salarié chacun son tour, avec 4 heures maximum par jour ; lors de la 2^{nde} moitié du préavis, le salarié fixe seul ses heures d'absence, en avisant l'employeur au moins 1 jour ouvré à l'avance.

En cas de démission : mêmes règles, mais les heures ne sont pas rémunérées.

Indemnité de licenciement

La Convention collective reprend les mêmes montants que ceux prévus par la loi, à savoir : ¼ de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; puis 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

Base de calcul : sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois ou si plus avantageux celui des trois derniers mois (avec prise en compte *au prorata* des primes versées dans l'année).

Si, dans les trois mois précédant le licenciement, le salarié a été en activité partielle, en arrêt maladie ou en accident, le salaire pris en compte est celui pour son horaire normal au taux en vigueur au moment du chômage ou de l'absence.

Ancienneté requise : 8 mois (*comme ce que prévoit la loi*). Elle s'apprécie à l'expiration du préavis, effectué ou non (*plus favorable que la loi qui se réfère à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement*).


Majoration pour les salariés de 50 ans ou plus : +25% pour les salariés âgés d'au moins 50 ans à la date du licenciement. Avec la prise en compte des années incomplètes pour le calcul de l'indemnité, au prorata du nombre de mois travaillés.

Indemnité de départ à la retraite

Montant :

Ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	30 ans
Mois de salair	½	1	2	3	4

Base de calcul : sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois. En cas de maladie, d'accident ou de chômage sur ces trois mois, le salaire à prendre en compte se base sur l'horaire normal du salarié.

 *Comme pour l'indemnité de licenciement, la loi prévoit que le salaire de référence doit être le plus avantageux entre le 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois ou du 1/3 des 3 derniers mois. Il faut donc penser à vérifier ce qui sera le plus avantageux.*

DROITS COLLECTIFS

Autorisations d'absence pour les syndiqué·es :

Un salarié membre d'une section syndicale représentative est autorisé à s'absenter pour assister aux réunions syndicales. Il doit pour cela remettre une justification écrite à l'employeur.

Ce temps n'est en principe pas rémunéré (sauf accord d'entreprise plus favorable).

Il est en revanche considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Présence d'un·e représentant·e syndical·e extérieur·e à l'entreprise

Un représentant du syndicat extérieur à l'entreprise peut assister les délégués syndicaux d'entreprise lors des réunions avec la direction. L'employeur doit être prévenu en avance.

À savoir : pour les réunions du CSE, la loi prévoit que les élus peuvent inviter une ou des personnes extérieures mais il faut que le Président du CSE, l'employeur, et la majorité des membres du CSE donnent leur accord.

Ce livret ne présente que les droits prévus dans la convention collective de branche, ET qui ne sont pas déjà prévues par la loi.

Pour connaître l'ensemble des droits applicables dans votre entreprise, pensez absolument à consulter les différents accords d'entreprise qui existent, et à aller regarder ce que prévoit la loi :



► **info-nego.cgt.fr,**

Plateforme CGT d'information et d'aide à la négociation collective

► **service-public.fr**

Actualité sociale, droits et infos pratiques

INFORMEZ-VOUS

www.thcb-cgt.fr



Ensemble, nous sommes plus fort-es,
Syndiquez-vous !



Je souhaite prendre contact



Flashez le **QR CODE** et remplissez le formulaire en ligne en indiquant vos coordonnées.

S'adresser directement à **votre délégué.e CGT**

ou contacter le **THCB CGT**

263, rue de Paris 93100 Montreuil

Téléphone : **01.55.82.84.89** Email : **thc@cgt.fr**