

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

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

AVENANT DU 26 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450553M

IDCC : 2002

Entre :

Le GEIST ;

La FFPB,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

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 2014 :

1. Ouvriers

Filière location de linge, blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
2.2	1 473,78
2.3	1 495,65
3.1	1 498,23
3.2	1 525,03
4.1	1 577,08

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL
A1	1 445,38
A2	1 450,21
A3	1 459,46
B1	1 474,40
B2	1 484,58
B3	1 498,66
C1	1 512,74

2. ETAM

Filière location de linge, blanchisseurs

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23
4.1	1 577,08

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL
5.1	1 618,38
5.2	1 708,12
6.1	1 813,12

Filière pressings, laveries

Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL
1.1	1 445,38
2.1	1 459,80
3.1	1 498,23
4.1	1 577,08

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL
C2	1 536,67
C3	1 558,11
D1	1 736,30
D2	1 787,89

3. Cadres

Filières location de linge, blanchisseurs, pressings et laveries

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL
7.1	2 146,49
8.1	2 836,55
9.1	3 151,14

Article 2

Egalité professionnelle

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'article L. 3221-4 du code du travail) et à anciennetés égales, 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 situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} janvier 2014.

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 26 février 2014.

(Suivent les signatures.)