



1100000 Commission paritaire pour l'entretien du textile

Convention collective de travail du 23 décembre 1998 (50.483)	2
Salaires et conditions de travail	2
Convention collective de travail du 11 mai 2001 (58.647)	8
Classification des fonctions	8
Convention collective de travail du 19 juin 2007 (85.638)	15
Classification des fonctions - salaires et conditions de travail	15
Convention collective de travail du 25 septembre 2009 (96.374)	26
Classification des fonctions	26



Convention collective de travail du 23 décembre 1998 (50.483)

Salaires et conditions de travail

Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage et aux ouvriers et ouvrières y occupés.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de l'arrêté royal du 20 décembre 1996 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Art. 3.1. Entreprises "moins de 50 travailleurs" à l'exception de celles qui ont adhéré à la convention collective de travail du 9 mars 1983, conclue à la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage, relative à l'affectation de la modération salariale additionnelle pour l'emploi, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er juillet 1983 - régime de travail de 38 heures par semaine.

Groupes de salaires

Niveau 1

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
détacheur 2e catégorie	rassembler et emballer	calandrer
servir la table à vapeur	coudre 2e catégorie	sécher
	servir mannequin à vapeur	repasser linge de corps
	servir cabine à vapeur	plier, retoucher
	accompagner	réception et contrôle du linge
	salon de nettoyage	



accompagner - encaisser
repasser ou repasser à la
presse 2e catégorie

laver en machine de salon ou
machine automatique

Tout travailleur ou travailleuse exerçant une fonction appartenant au niveau 1, passe automatiquement au niveau 2, après 900 heures de travail réellement prestées.

Pour l'application de ces dispositions, l'employeur remet au travailleur une confirmation par écrit au moment du passage au niveau supérieur.

Niveau 2

Les mêmes fonctions comme au niveau 1

Niveau 2 bis

Nettoyage à sec

Collectivement

Blanchisserie

néant

réception et triage de linge sale

néant

Niveau 3

Nettoyage à sec

Collectivement

Blanchisserie

nettoyage à sec avec machine
automatique

repasser linge délicat

triage du linge sale d'hôpital et
linge similaire

repasser ou repasser à la presse
1e catégorie

coudre 1e catégorie

Niveau 4

Nettoyage à sec

Collectivement

Blanchisserie

néant

contrôle salon de nettoyage

laver 2e catégorie

convoyage lourd

livrer avec véhicule



travail d'entretien (toutes
fonctions)

Niveau 5

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
nettoyer à sec ou dégraisser 2e catégorie	contrôle et entretien chaudière	laver 1e catégorie
teindre 2e catégorie	chauffeur de camion (+ 5 tonnes)	

Niveau 6

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
nettoyage à sec ou dégraisser 1ère catégorie	néant	néant
dégraisser		

Niveau 7

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
teindre 1e catégorie	néant	néant

2. Entreprises "plus de 50 travailleurs" et celles ayant adhéré à la convention collective de travail précitée du 9 mars 1983 - régime de travail de 37 heures 30 minutes par semaine.

Groupes de salaires

Niveau 1

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
détacheur 2e catégorie	rassembler et emballer	calandrer
servir la table à vapeur	coudre 2e catégorie	sécher
	servir mannequin à vapeur	repasser linge de corps



servir cabine à vapeur	plier, retoucher
accompagner	réception et contrôle du linge
salon de nettoyage	laver en machine de salon ou machine automatique
accompagner - encaisser	
repasser ou repasser à la presse 2e catégorie	

Tout travailleur ou travailleuse exerçant une fonction appartenant au niveau 1, passe automatiquement au niveau 2, après 900 heures de travail réellement prestées.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'employeur remet au travailleur une confirmation par écrit au moment du passage au niveau supérieur.

Niveau 2

Les mêmes fonctions comme au niveau 1

Niveau 2 bis

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
néant	réception et triage de linge sale	néant

Niveau 3

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
nettoyage à sec avec machine automatique	repasser linge délicat	triage du linge sale d'hôpital et linge similaire
	repasser ou repasser à la presse 1e catégorie	
	coudre 1e catégorie	

Niveau 4

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
néant	contrôle salon de nettoyage	laver 2e catégorie



convoyage lourd

livrer avec véhicule

travail d'entretien (toutes
fonctions)

Niveau 5

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
nettoyer à sec ou dégraisser 2e catégorie	contrôle et entretien chaudière	laver 1e catégorie
teindre 2e catégorie	chauffeur de camion (+ 5 tonnes)	

Niveau 6

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
nettoyage à sec ou dégraisser 1e catégorie	néant	néant
dégraisser		

Niveau 7

Nettoyage à sec	Collectivement	Blanchisserie
teindre 1e catégorie	néant	néant

Avantages similaire

Art. 4. Au cas où une même personne exerce une fonction supérieure pendant au moins un tiers du temps de travail, il lui est payé pour toute la durée de cette période de travail le salaire de cette fonction supérieure.

Dispositions finales

Art. 14. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 7 mai 1997, conclue au sein de la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage, relative aux salaires



et conditions de travail, enregistrée au Greffe du Service des relations collectives de travail sous le numéro 44.484/CO/110.

Art. 15. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 1995 et est conclue pour une durée indéterminée.



Convention collective de travail du 11 mai 2001 (58.647)

Classification des fonctions

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention, collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux ouvriers et ouvrières occupés par eux.

CHAPITRE II. *Dispositions générales*

Art. 2. Afin d'établir une hiérarchie justifiée des fonctions et de concrétiser cette hiérarchie entre autres dans les salaires barémiques, une classification des fonctions est établie. La hiérarchie réciproque des fonctions est indiquée par la division des fonctions dans une série de "groupes salariaux", subdivisés ou non en sous-groupes A et B.

A l'intérieur d'un même groupe ou sous-groupes salarial, les fonctions sont considérées d'une valeur égale.

Art. 3. Les définitions communes de la classification et des fonctions sont fixées comme suit.

Elles s'appliquent aux employeurs :

- du secteur des blanchisseries, lavoirs, entreprises de repassage, salon-lavoirs, "wasserettes", dépôts et "shops" ;

- du secteur regroupant les entreprises qui s'occupent de la teinture, du nettoyage chimique et du dégraissage de vêtements ou d'objets d'ameublement, les dépôts, les "shops" et les salons de nettoyage à sec.

1. A. Fonctions niveau 1er et niveau 2

Repassage et/ou pressage 2° catégorie :

consiste à exécuter avec perfection et au rythme requis un nombre limité d'opérations de repassage, pressage ou de finissage sur des pièces de vêtement et autres textiles qui ont été lavés et/ou nettoyés à sec – quel que soit le matériel mis à disposition (tunnel de finition, presse, fer à repasser,...).

Groupage et emballage de linge lavé et/ou de pièces de vêtements traitées :
consiste à assembler le linge lavé et/ou les vêtements traités suivant la provenance ou la destination et/ou à procéder à l'emballage proprement dit.



Couture 2° catégorie :

consiste à réparer un nombre limité de pièces de linge de corps (sous-vêtements), pièces de vêtement ou vêtements de travail de telle sorte que la répartition soit la moins apparente possible.

Travaux au mannequin :

consiste à placer les pièces sur un mannequin, à déclencher la vaporisation, à retirer la pièce et la mettre sur le cintre.

Travaux au cabinet de vaporisation :

consiste à placer dans le cabinet de vaporisation, à contrôler la bonne marche du cabinet et à vérifier les pièces à la sortie.

Salon-lavoir : fonctions non qualifiées et non reprises au présent barème :

consiste à se tenir à la disposition du personnel de surveillance ainsi que des clients pour toute tâche non qualifiée qui n'est pas expressément mentionnée dans ce barème.

Convoyage avec perception :

consiste à accompagner la personne chargée de la prise ou de la remise du linge, y compris la perception des notes du linge traité. Vérifie l'exactitude des colis pris ou remis à domicile.

1. B. Fonctions niveau 2bis

Réception et triage de linge sale :

comprend la vérification, le marquage ou l'identification ainsi que le tri des vêtements en vue du lavage et/ou du nettoyage à sec ou de la teinture.

2. Fonctions niveau 3

Repassage de linge fin :

consiste à repasser complètement au fer toute pièce de linge fin et/ou habits de fêtes traités par l'entreprise et à en assurer une finition parfaite.

Repassage et/ou pressage 1° catégorie :

consiste à repasser ou presser toutes sortes de pièces qui par suite de la :

- composition et/ou modèle;



- le degré de difficulté et la complexité des opérations, requièrent une habilité spéciale et des amples connaissances du métier.

La tâche doit être exécutée comme activité principale au rythme et au niveau qualitatif de perception requis.

Le matériel mis à disposition importe peu.

Couture 1^o catégorie :

consiste à réparer parfaitement, selon les règles de l'art, n'importe quelle pièce de vêtement.

3. Fonctions niveau 4

Salon-lavoir : surveillance :

consiste à superviser, avec ou sans la collaboration d'aidant(s), le bon fonctionnement de l'établissement et des installations. Prend à cet effet les initiatives nécessaires en alertant le chef de l'établissement. Est chargé du règlement de la note par les clients.

Convoyage lourd, chargement et déchargement lourd de véhicules :

consiste en la manipulation de colis lourds de linge, lors de la prise ou de la remise à domicile, ainsi que le chargement et déchargement lourds des véhicules à l'entreprise.

Livraison par véhicule :

consiste en la prise et la remise à domicile du linge, au moyen d'un véhicule s'accompagnant ou non de l'encaissement, du lavage du véhicule et de son maintien en état de propreté, des contrôles de routine du véhicule et signaler toute défectuosité.

Travaux d'entretien (tous métiers) :

consiste dans la réparation de petites pannes au matériel et aux machines, au remplacement périodique d'accessoires de machines etc., selon les instructions reçues.

4. Fonctions niveau 5

Surveillance et entretien de chaudière à vapeur :

consiste à faire l'entretien de routine et à veiller à la bonne marche d'une chaudière à vapeur.

Convoyage lourd (+ 5 tonnes) :



consiste en la prise et la remise à domicile au moyen d'un véhicule (camion) avec capacité de charge d'au moins 5 tonnes, s'accompagnant ou non de l'encaissement des notes, ainsi que du lavage et du maintien du véhicule en état de propreté, des contrôles de routine du véhicule et signaler toute défectuosité.

Art. 4. Pour le secteur des blanchisseries et des entreprises de la teinturerie, des entreprises de repassage, salon-lavoirs, "wasserettes", dépôts et "shops", les définitions exclusives de la classification et des fonctions sont fixées comme suit :

1. Fonctions niveau 1er et 2

Calandrage :

consiste dans le repassage sur machine, la finition et/ou le pliage du linge confié à la calandre.

Séchage :

consiste à assurer l'alimentation d'un séchoir ainsi qu'à surveiller l'opération de séchage et le linge sortant pour son traitement ultérieur.

Repassage de linge de corps :

consiste à assurer au moyen d'un fer à repasser la finition de tout linge de corps repassé à la machine et d'en assurer une finition parfaite.

Pliage – Retouchage :

consiste à plier le linge qui a été séché ou repassé à la machine et à en assurer la finition au moyen d'un fer à repasser.

Réception ou contrôle à l'expédition du linge :

a) réception du linge comprend :

la vérification, le marquage ou l'identification et le tri du linge lavé;

b) contrôle à l'expédition du linge comprend :

- le tri du linge;
 - le classement du linge en différentes catégories;
 - le contrôle de l'exactitude de la composition des colis;
 - l'emballage proprement dit;
- ou d'une ou plusieurs de ces opérations.

Lavage en cabine-lavoir ou sur machine de salon-lavoir :



consiste à laver séparément le linge du client dans une cabine-lavoir privée ou dans une machine de salon-lavoir.

2. Fonctions niveau 3

Réception et triage de linge sale d'hôpital et linge similaire :
comprend la vérification, le marquage ou l'identification ainsi que le tri du linge sale d'hôpital et linge similaire en vue de lavage.

3. Fonctions niveau 4

Lavage 2° catégorie

consiste à exécuter un travail déterminé de lavage ne nécessitant que des connaissances partielles du métier.

4. Fonctions niveau 5

Lavage 1° catégorie :

comprend le lavage de tout genre de tissus et soieries (tant blanc que de couleur délicate). Connaît les procédés de blanchissage, l'apprêtage, la décoloration, l'antimitage, l'imperméabilisation ainsi que le dosage des savons et des produits chimiques à utiliser. Connaît l'utilisation de tout le matériel mis à sa disposition.

Art. 5. Pour le secteur des entreprises qui font la teinture, le nettoyage chimique ou le dégraissage de vêtements ou d'objets d'ameublement, les dépôts et "shops" et les salons de nettoyage, les définitions de la classification et des fonctions sont fixées comme suit :

1. Fonctions niveau 1er et 2

Détachage 2° catégorie :

consiste à exécuter le détachage sur certaines fibres textiles, même de coloris délicats, au moyen de produits chimiques appropriés.

Travaux à la table à vapeur :

consiste pour une personne débutante dans la pose des pièces sur la table à vapeur, à en assurer la vaporisation, puis à les retirer de la table.

2. Fonctions niveau 3

Nettoyage à sec moyennant des machines automatiques :

consiste à savoir utiliser les machines automatiques de nettoyage à sec.



3. Fonctions niveau 5

Nettoyage à sec ou dégraissage 2° catégorie :

consiste à exécuter certaines opérations de nettoyage à sec ou dégraissage ne requérant qu'une connaissance partielle de la profession.

Teinture 2° catégorie :

consiste à exécuter seul la teinture des noirs et de couleurs courantes sur toutes sortes de fibres textiles. Connaît les procédés de nettoyage et de décoloration

4. Fonctions niveau 6

Nettoyage à sec ou dégraissage 1° catégorie :

consiste dans le dégraissage et le nettoyage à sec de tous genres de tissus et soieries (tant blancs que de couleurs délicates). Connaît les particularités et le dosage de l'eau des adjuvants et des produits chimiques à utiliser ainsi que l'emploi des solvants d'utilisation courante, l'apprêtage, l'antimitage, l'imperméabilisation et la distillation des solvants. Connaît fort bien l'utilisation de tout le matériel de dégraissage et de nettoyage à sec mis à sa disposition.

Détachage 1° catégorie :

consiste à exécuter parfaitement n'importe quel travail de détachage sur n'importe quelle fibre textile. Connaît fort bien les produits détachants et leur emploi. Connaît les particularités du lavage et du nettoyage à sec.

5. Fonctions niveau 7

Teinture 1° catégorie :

consiste à exécuter seul n'importe quel travail de teinture conforme à l'échantillon sur n'importe quelle fibre textile. Connaît les procédés de nettoyage et de décoloration ainsi que l'emploi du matériel de teinture mis à sa disposition.

CHAPITRE III. *Dispositions finales*

Art. 6. Lors d'un différend entre l'employeur et le travailleur relatif au droit à une qualification, les parties (conseil d'entreprise, délégation syndicale ou à défaut de ceux-ci en concertation avec les représentants régionaux des organisations syndicales) essayeront de parvenir à un compromis au niveau de l'entreprise par une analyse objective de la situation constatée.

Il faudra examiner si le travailleur concerné exerce en effet les tâches définies :



- comme activité principale (au moins un tiers de la durée du travail);
- à l'allure exigée;
- d'une manière qualitative parfaite.

Si besoin en est, il peut être fait appel au comité instauré conformément à l'article 7 afin de parvenir à un accord.

Art. 7. Un comité paritaire de spécialistes est instauré au sein de la Commission paritaire, avec pour mission de faire une étude analytique sur les classifications des fonctions.

Art. 8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 avril 1999 conclue au sein de la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et de dégraissage, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 janvier 2002 concernant la classification des fonctions. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2001.



Convention collective de travail du 19 juin 2007 (85.638)

Classification des fonctions - salaires et conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux travailleurs qu'elles emploient, et porte sur l'introduction d'un système analytique de classification de fonctions.

Art. 2. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 mai 2005 conclue au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative à la classification des fonctions, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 2006, publié au Moniteur belge du 11 avril 2006. (75813/CO/110)

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 mai 2005, conclue au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative aux salaires et aux conditions de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er juillet 2006, publié au Moniteur belge du 6 septembre 2006.

CHAPITRE II. *Classification des fonctions de référence*

Art. 3. Afin de pouvoir classer l'ensemble des fonctions qui existent dans le secteur de l'entretien du textile, 45 fonctions au total ont été décrites et évaluées sur la base d'une méthode analytique. Ces 45 fonctions, exercées dans le secteur stipulé à l'article 1er, sont décrites dans la classification comme "fonctions de référence".

Art. 4. La classification de fonctions sectorielle est basée sur les fonctions de référence susmentionnées pour lesquelles la dénomination de la fonction est fournie à titre purement indicatif.

Afin de pouvoir mieux positionner chaque fonction de référence au sein de l'entreprise, les descriptions y afférentes sont annexées à la présente convention collective de travail. Une matrice fonctionnelle a également été jointe; celle-ci répertorie l'ensemble des fonctions de référence de la nouvelle classification selon la catégorie salariale à laquelle elles sont liées.

Chaque fonction existante est évaluée sur la base de son contenu réel au sein de l'entreprise, par comparaison avec la description de la fonction de référence. Pour la comparaison du contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

a) La fonction existante correspond entièrement à la description de la fonction de référence :

- classification de la fonction existante dans la catégorie salariale définie au niveau sectoriel.



b) La fonction existante au sein de l'entreprise présente des différences minimales avec la description de la fonction de référence :

- classification de la fonction existante au sein de l'entreprise dans la catégorie salariale définie au niveau sectoriel.

Il s'agit des cas de figure suivants :

- l'exercice de la fonction existante au sein de l'entreprise comprend plus ou moins d'activités, sans pour autant affecter l'objet général de la fonction telle que décrite dans la fonction de référence;

- la différence portant sur une ou plusieurs caractéristiques fonctionnelles (connaissances, responsabilité, ...) n'est pas déterminante pour le niveau de la fonction.

c) La fonction existante au sein de l'entreprise diffère fortement de la description de la fonction de référence. En d'autres termes, les descriptions et l'objet de la fonction existante au sein de l'entreprise ne correspondent aucunement à l'essence et à l'objet de la description de la fonction de référence. Dans ce cas, l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction existante au sein de l'entreprise avec les descriptions des fonctions de référence de la même catégorie salariale et d'une catégorie salariale supérieure. Le résultat de cette comparaison et de la recherche du plus grand nombre de similitudes entre la fonction existante et les fonctions de référence détermine la position de la fonction divergente.

d) La fonction existante au sein de l'entreprise n'est pas reprise dans la classification de fonctions sectorielle. Dans ce cas, l'employeur doit rechercher dans les descriptions de fonction existantes au niveau sectoriel une fonction dont la valeur intrinsèque correspond à la fonction non reprise. Si une telle fonction de référence existe, la nouvelle fonction est intégrée dans la même catégorie. Si une telle fonction de référence n'existe pas, la nouvelle fonction existante est soumise au groupe de travail sectoriel.

Il incombe à l'employeur de classer les fonctions existantes au sein de l'entreprise dans des catégories salariales sur la base de leur contenu réel.

A dater de la signature officielle de la convention collective de travail, toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile disposent de 6 mois pour attribuer une catégorie salariale à chacun de ses travailleurs, conformément au contenu concret de la fonction du travailleur.

L'employé doit indiquer pour chaque travailleur :

- la fonction exercée à titre principal;
- le niveau de polyvalence du travailleur sur la base de la liste exhaustive de toutes les fonctions qu'il est en mesure d'occuper;



- le nom de la fonction du travailleur sur la base de l'ancienne classification de fonctions et le salaire horaire que le travailleur a perçu avant l'introduction de cette classification;

- la différence effective existant entre le salaire horaire barémique et le salaire effectif perçu par le travailleur, avant l'introduction de cette classification.

Afin que le travailleur soit toujours bien au fait de la catégorie salariale et du niveau de polyvalence qui lui sont attribués, ces données doivent toujours être mentionnées sur la fiche salariale.

Art. 5. Conformément aux dispositions de l'article 4, la fiche salariale d'un travailleur nouvellement recruté doit mentionner la fonction qu'il exerce en principal, ainsi que le niveau de polyvalence.

Art. 6. Les 45 fonctions de référence ci-dessous sont réparties en 8 catégories salariales. Dans chaque catégorie salariale, les fonctions de référence sont indiquées dans l'ordre alphabétique. Dans une même catégorie salariale, aucune distinction d'importance ne peut donc être faite entre les différentes fonctions qui y sont répertoriées.

Catégorie salariale	Fonctions de référence
Catégorie salariale 1	
	Accrochage tunnelfinisher
	Emballage
	Encollage (patch)
	Pliage manuel
	Préposé à la plieuse
	Tri du linge propre
Catégorie salariale 2	
	Composition des sets infirmiers
	Pliage du textile utilisé en bloc opératoire
	Préposé à l'essoreuse
	Réception du linge sale
	Tri des instruments médicaux
	Tri du linge et des tenues de travail sales
Catégorie salariale 3	
	Assistant administratif
	Composition des sets chirurgicaux



	Contrôle de la qualité au fil du processus
	Coudre à la main et à la machine
	Marquage du linge sale
	Nettoyage d'objets divers
	Nettoyage et finition de tapis
	Préparation des commandes
	Préparation des commandes - bon de commande
	Préposé aux séchoirs
	Pressing à la vapeur
	Remise et reprise des vêtements/du linge loués
	Repassage à la vapeur
	Tri du linge hospitalier
	Tri du linge sale des maisons de soins et de repos
	Tri du linge sale privé
Catégorie salariale 4	
	Chauffeur du camion
	Conducteur de chariot élévateur - magasin
	Nettoyage des tapis
	Préposé aux machines à laver
	Préposé aux machines à laver chimiques
	Stockage et préparation des sets chirurgicaux
	Traitement des taches
Catégorie salariale 5	
	Audit relatif au contrôle de la qualité
	Chauffeur de camionnette
	Nettoyage de mobiliers
	Nettoyage du daim et du cuir
	Repassage à la vapeur (luxé)
	Services logistiques
Catégorie salariale 6	
	Direction d'équipe magasin
Catégorie salariale 7	



	Entretien technique ail-round
	Travail et coordination d'équipe dans une zone donnée
Catégorie salariale 8	
	Direction d'équipe service technique

CHAPITRE IV.

Les modalités d'application relatives à l'introduction des salaires barémiques liés aux catégories salariales

Art. 9. Si, lors de l'attribution de la fonction de référence sur la base des dispositions telles que décrites au chapitre II, le barème de la nouvelle catégorie salariale est supérieur au salaire barémique appliqué dans l'entreprise au 1er juin 2007 et perçu par le travailleur, l'employeur applique la différence salariale sur la base de 3 échéances. L'employeur verse à chaque fois 1/3 de la différence salariale, pour laquelle il est toujours tenu compte aussi bien de l'indice que de l'augmentation salariale conventionnelle.

La première adaptation salariale aura lieu le 1er janvier 2008. Les augmentations suivantes seront appliquées le 1er janvier 2009 et le 1er janvier 2011. Les techniciens syndicaux rédigeront un manuel sur l'établissement des catégories intermédiaires, sur la modification des catégories intermédiaires consécutive aux indexations et aux augmentations salariales conventionnelles.

Art. 10. Si, lors de l'attribution de la fonction de référence sur la base des dispositions telles que décrites au chapitre II, le barème de la nouvelle catégorie salariale est inférieur au salaire barémique appliqué dans l'entreprise au 1er juin 2007, 50 p.c. des augmentations salariales conventionnelles seront appliquées sur la base du barème de l'entreprise. Cette règle des 50 p.c. s'applique jusqu'au moment où le salaire barémique en vigueur dans l'entreprise et le niveau du salaire barémique de la nouvelle catégorie salariale seront ramenés à niveau. Cette règle des 50 p.c. ne s'applique cependant qu'aux augmentations salariales conventionnelles et pas aux indexations.

Art. 11. La différence réelle qui existe entre le salaire barémique et le salaire effectivement payé que percevait le travailleur avant l'introduction de la nouvelle classification doit toujours être maintenue, à moins que la différence ne soit la conséquence d'un acompte sur l'application de la classification de fonction et/ou d'une prime de polyvalence.

Art. 12. Les travailleurs nouvellement recrutés, qui prennent leur fonction au moment où les niveaux intermédiaires sont appliqués conformément aux dispositions des articles 9 et 10, perçoivent le salaire du niveau intermédiaire en vigueur au sein de l'entreprise pour la catégorie salariale du nouveau travailleur.



CHAPITRE V. *La définition du niveau de polyvalence*

Art. 13. Le niveau de polyvalence ne peut être attribué qu'au niveau de l'entreprise. Le niveau de polyvalence est attribué par l'employeur.

Art. 14. Niveau de polyvalence de base

Un collaborateur qui occupe à part entière 1, 2 ou maximum 3 postes différents appartient au niveau de polyvalence de base. Celui-ci accomplit généralement une fonction mais peut être sollicité pour remplir une ou deux autres fonctions qui correspondent à ses compétences.

Cette forme d'employabilité est propre aux environnements de production du secteur et repose sur le fait que les collaborateurs demandent bien souvent eux-mêmes de bénéficier d'une alternance ou d'une rotation dans leur travail.

Les collaborateurs ayant un niveau de base perçoivent un salaire horaire correspondant à la catégorie salariale dont relève la fonction qu'ils exercent principalement.

Art. 15. Niveau de polyvalence 1

Un collaborateur qui peut occuper à part entière 4, 5 ou maximum 6 postes différents appartient au niveau de polyvalence 1. Celui-ci accomplit généralement une seule fonction principale mais peut être sollicité pour exercer d'autres fonctions pour lesquelles il est compétent.

Il n'est pas permis de ne pas accéder à cette demande étant donné que les collaborateurs ayant atteint un niveau de polyvalence 1 bénéficient à ce titre d'une augmentation supplémentaire, et ce, pour toutes les heures payées.

Les collaborateurs ayant un niveau de polyvalence 1 se voient d'abord attribuer la catégorie salariale à laquelle appartient leur fonction principale mais en réalité, sont payés pour toutes leurs heures selon le principe "une catégorie au-dessus". Ce salaire horaire supérieur signifie également que l'on peut occuper n'importe quelle fonction (maximum 6), et ce, indépendamment de la catégorie salariale dont relèvent les diverses fonctions occupées.

Art. 16. Niveau de polyvalence 2

Un collaborateur qui peut occuper à part entière 7 postes différents ou plus appartient au niveau de polyvalence 2. Celui-ci accomplit également une fonction principale mais peut être sollicité pour d'autres fonctions pour lesquelles il est compétent.

Il n'est pas permis de ne pas accéder à cette demande étant donné que les collaborateurs ayant atteint un niveau de polyvalence 2 bénéficient à ce titre d'une augmentation supplémentaire, et ce, pour toutes les heures payées.

Les collaborateurs ayant un niveau de polyvalence 2 perçoivent en premier lieu un salaire horaire correspondant à la catégorie de leur fonction principale mais en réalité, sont payés pour toutes leurs heures selon le principe "deux catégories au-



dessus". Ce salaire horaire supérieur signifie également que l'on peut occuper n'importe quelle fonction (7 ou plus), et ce, indépendamment de la catégorie salariale dont relèvent les diverses fonctions occupées.

Art. 17. Le niveau de polyvalence attribué doit être évalué chaque année. A la demande du travailleur, une révision individuelle peut avoir lieu tous les six mois.

Art. 18. Les collaborateurs, travailleurs polyvalents, qui renoncent à leur employabilité polyvalente (à la suite d'un accord mutuel ou d'un refus), seront automatiquement répertoriés dans la catégorie salariale correspondant à leur fonction de base.

Art. 19. La norme de polyvalence ne s'applique pas au chef d'équipe ou de groupe.

Art. 20. Dans les entreprises ayant une convention collective de travail d'entreprise prévoyant déjà une prime ou une prime partielle en cas d'employabilité polyvalente, une disposition adaptée peut être prise afin d'éviter le cumul avec le sursalaire accordé au personnel polyvalent.

CHAPITRE VII. *Actualisation de la classification de fonctions*

Art. 23. Afin de maintenir la classification de fonctions à jour, l'actualisation de cette classification a été prévue.

Les situations suivantes peuvent déclencher la procédure d'actualisation :

1. La création de nouvelles fonctions de référence.
2. La modification de fonctions de référence.
3. L'actualisation périodique.

23.1. La création de nouvelles fonctions de référence

Lorsque de nouvelles fonctions de référence sont créées, l'objet de la description de fonction est libellé selon la procédure et la forme consacrées par la méthode d'évaluation des emplois FOBLA.

23.2. La modification des fonctions de référence

Si des modifications sont intervenues dans les fonctions de référence existantes, la commission paritaire prend connaissance de toutes les demandes d'actualisation. Dans ce cas, le groupe de travail fait une enquête afin de vérifier si les fonctions de référence ont été modifiées et s'il existe des arguments suffisants et fondés en faveur d'une modification des descriptions de fonctions existantes.

Le groupe de travail soumet sa proposition à l'approbation de la commission paritaire. Après approbation, le groupe de travail prend l'initiative de remanier les descriptions et les évaluations.

23.3. L'actualisation périodique

A la demande des parties, le groupe de travail doit procéder à un contrôle approfondi de toutes les fonctions de référence. Le groupe de travail tient lieu de contrôleur de



la procédure et prend l'initiative, après approbation de la commission paritaire, de mettre en œuvre la procédure d'actualisation conformément aux procédures en vigueur.

Art. 33. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.



Annexe 2 à la convention collective de travail du 19 juin 2007, conclue au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative à la classification des fonctions - salaires et conditions de travail

Fonctions classées par famille/classe de fonction et par ordre alphabétique

Classe	Triage	Lavage	Finition	Stérilisation	Traitements spéciaux	Expédition	Entretien technique	Diriger/Assister
8							- Diriger le groupe du service technique	
7							- Entretien techniques divers	- Collaborer et diriger dans certaines zones
6								- Diriger le groupe magasin
5			- Contrôler la qualité (audit) - Repasser à la vapeur - finition luxe		- Nettoyer le daim & cuir - Nettoyer les fauteuils	- Conduire la camionnette - Service logistique		



4		- Utiliser les machines de nettoyage à sec - Utiliser les machines à laver	- Traiter les taches	- Stocker et préparer les sets opératoires	- Nettoyer les tapis	- Manœuvrer le chariot élévateur - entrepôt - Conduire le camion		
3	- Marquer le linge sale - Trier le linge sale particulier - Trier colis linge sale Maisons de repos et de soins - Trier le linge hospitalier	- Utiliser les séchoirs	- Contrôler la qualité lors du processus - Coudre & piquer - Presser à la vapeur - Repasser à la vapeur	- Composer les sets d'opération	- Nettoyer les articles divers - Laver & parachever les tapis	- Enregistrer et répartir le linge/vêtement de travail de location - Exécuter les commandes avec bon de paiement		- Assistance administrative
2	- Réceptionner le linge sale - Trier le linge sale & vêtements de travail		- Utiliser la calandre	- Composer les sets de soins - Trier les instruments médicaux - Plier le textile OP				



1		- Trier le linge propre	- Utiliser la plieuse - Coller (patcher) - Plier manuellement - Suspendre le linge dans tunnel de finition			- Emballer		



Convention collective de travail du 25 septembre 2009 (96.374)

Classification des fonctions

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux ouvriers et ouvrières qu'elles emploient, et porte sur l'introduction d'un système analytique de classification de fonctions.

Art. 2. La présente convention collective de travail remplace les conventions collectives de travail du 19 juin 2007, conclues au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative à la classification des fonctions, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mai 2008, publié au Moniteur belge du 25 juin 2008 et relative aux salaires et conditions de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juin 2008, publié au Moniteur belge du 4 septembre 2009 pour tous les aspects relatifs à la classification des fonctions.

CHAPITRE II. *Classification des fonctions de référence*

Art. 3. Afin de pouvoir classer l'ensemble des fonctions qui existent dans le secteur de l'entretien du textile, 49 fonctions au total ont été décrites et évaluées sur la base d'une méthode analytique. Ces 49 fonctions, exercées dans le secteur stipulé à l'article 1er, sont décrites dans la classification comme "fonctions de référence".

Art. 4. La classification de fonctions sectorielle est basée sur les fonctions de référence susmentionnées pour lesquelles la dénomination de la fonction est fournie à titre purement indicatif.

Afin de pouvoir mieux positionner chaque fonction de référence au sein de l'entreprise, les descriptions y afférentes ont été rédigées. Dans l'article 6, une matrice fonctionnelle est également jointe; celle-ci répertorie l'ensemble des fonctions de référence de la nouvelle classification selon la catégorie salariale à laquelle elles sont liées.

Chaque fonction existante est évaluée sur la base de son contenu réel au sein de l'entreprise, par comparaison avec la description de la fonction de référence.

Pour la comparaison du contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

- a) La fonction existante correspond entièrement à la description de la fonction de référence :
→ classification de la fonction existante dans la catégorie salariale définie au niveau sectoriel.
- b) La fonction existante au sein de l'entreprise présente des différences minimales avec la description de la fonction de référence :
→ classification de la fonction existante au sein de l'entreprise dans la catégorie salariale définie au niveau sectoriel.



Il s'agit des cas de figure suivants :

- l'exercice de la fonction existante au sein de l'entreprise comprend plus ou moins d'activités, sans pour autant affecter l'objet général de la fonction telle que décrite dans la fonction de référence;
- la différence portant sur une ou plusieurs caractéristiques fonctionnelles (connaissances, responsabilité,...) n'est pas déterminante pour le niveau de la fonction.

c) La fonction existante au sein de l'entreprise diffère fortement de la description de la fonction de référence. En d'autres termes, les descriptions et l'objet de la fonction existante au sein de l'entreprise ne correspondent aucunement à l'essence et à l'objet de la description de la fonction de référence. Dans ce cas, l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction existante au sein de l'entreprise avec les descriptions des fonctions de référence de la même catégorie salariale et d'une catégorie salariale supérieure. Le résultat de cette comparaison et de la recherche du plus grand nombre de similitudes entre la fonction existante et les fonctions de référence détermine la position de la fonction divergente.

d) La fonction existante au sein de l'entreprise n'est pas reprise dans la classification de fonctions sectorielle. Dans ce cas, l'employeur doit rechercher dans les descriptions de fonction existantes au niveau sectoriel une fonction dont la valeur intrinsèque correspond à la fonction non reprise. Si une telle fonction de référence existe, la nouvelle fonction est intégrée dans la même catégorie. Si une telle fonction de référence n'existe pas, la nouvelle fonction existante est soumise au groupe de travail sectoriel.

Il incombe à l'employeur de classer les fonctions existantes au sein de l'entreprise dans des catégories salariales sur la base de leur contenu réel.

A dater de la signature officielle de la convention collective de travail, toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile disposent de 6 mois pour attribuer une catégorie salariale à chacun de leurs travailleurs, conformément au contenu concret de la fonction du travailleur.

L'employeur doit indiquer pour chaque travailleur/travailleuse via le formulaire attribution d'une fonction (voir annexe) :

- la fonction exercée à titre principal;
- le niveau de polyvalence du (de la) travailleur/travailleuse sur la base de la liste exhaustive de toutes les fonctions qu'il/elle est en mesure d'occuper;
- le nom de la fonction du (de la) travailleur/travailleuse sur la base de l'ancienne classification de fonctions et le salaire horaire que le (la) travailleur/travailleuse a perçu avant l'introduction de cette classification;
- la différence effective existant entre le salaire horaire barémique et le salaire effectif perçu par le (la) travailleur/travailleuse, avant l'introduction de cette classification.

Afin que le (la) travailleur/travailleuse soit toujours bien au fait de la catégorie salariale et du niveau de polyvalence qui lui sont attribués, ces données doivent toujours être mentionnées sur la fiche salariale.



Art. 5. Conformément aux dispositions de l'article 4, la fiche salariale d'un(e) travailleur/travail-leuse nouvellement recruté(e) doit mentionner la fonction qu'il/elle exerce en principal, ainsi que le niveau de polyvalence.

Art. 6. Les 49 fonctions de référence ci-dessous sont réparties en 8 catégories salariales. Dans chaque catégorie salariale, les fonctions de référence sont indiquées dans l'ordre alphabétique. Dans une même catégorie salariale, aucune distinction d'importance ne peut donc être faite entre les différentes fonctions qui y sont répertoriées.

Catégorie salariale	Fonctions de référence
Catégorie salariale 1	
	Préposé à la plieuse
	Emballage
	Encollage (patch)
	Pliage manuel
	Accrochage tunnelfinisher
	Nettoyage des boîtiers hygiéniques
	Tri du linge propre
	Fournir des services ménagers
Catégorie salariale 2	
	Préposé à l'essoreuse
	Réception du linge sale
	Composition des sets infirmiers
	Tri des instruments médicaux
	Tri du linge et des tenues de travail sales
	Pliage du textile utilisé en bloc opératoire
Catégorie salariale 3	
	Assistant administratif
	Préposé aux séchoirs
	Remise et reprise des vêtements/du linge loués
	Contrôle de la qualité au fil du processus
	Marquage du linge sale
	Coudre à la main et à la machine
	Préparation des commandes
	Préparation des commandes - bon de commande
	Nettoyage d'objets divers



	Composition des sets chirurgicaux
	Pressing à la vapeur
	Repassage à la vapeur
	Tri du linge sale privé
	Tri du linge sale des maisons de repos et de soins
	Tri du linge hospitalier
	Nettoyage et finition de tapis
Catégorie salariale 4	
	Préposé aux machines à laver chimiques
	Préposé aux machines à laver
	Traitement des taches
	Conducteur de chariot élévateur - magasin
	Chauffeur du camion
	Nettoyage des tapis
	Stockage et préparation des sets chirurgicaux
Catégorie salariale 5	
	Chauffeur de camionnette (matériel sanitaire et hygiénique)
	Chauffeur de camionnette (linge)
	Services logistiques
	Audit relatif au contrôle de la qualité
	Nettoyage du daim et du cuir
	Nettoyage de mobiliers
	Repassage à la vapeur (luxé)
Catégorie salariale 6	
	Direction d'équipe magasin
	Montage appareils hygiéniques et sanitaires
Catégorie salariale 7	
	Travail et coordination d'équipe dans une zone donnée
	Entretien technique all-round
Catégorie salariale 8	
	Direction d'équipe service technique



Fonctions classées par familles/classe de fonction et par ordre alphabétique

Classe	Triage	Lavage	Finition	Stérilisation	Expédition	Traitements spéciaux	Entretien technique/Service ménager	Diriger/Assister
8							Diriger le groupe de service technique	
7							Entretiens techniques divers	Collaborer et diriger dans certaines zones
6							Monter les appareils sanitaire et hygiénique	Diriger le groupe magasin
5			Contrôler la qualité (audit)		Nettoyer le daim & cuir	Conduire la camionnette (linge)		
			Repasser à la vapeur - finition luxe		Nettoyer les fauteuils	Conduire la camionnette (matériel sanitaire et hygiénique)		
						Services logistiques		



4		Utiliser les machines de nettoyage à sec	Traiter les taches	Stocker et préparer les sets opératoires	Nettoyer les tapis	Manœuvrer le chariot élévateur - entrepôt		
		Utiliser les machines à laver				Conduire le camion		
3	Marquer le linge sale	Utiliser les séchoirs	Contrôler la qualité lors du processus	Composer les sets d'opération	Nettoyer les articles divers	Enregistrer et répartir le linge/vêtement de travail de location		Assistance administrative
	Trier le linge sale particulier				Laver et parachever les tapis			
	Trier colis linge sale Maisons de repos et de soins		Coudre et piquer			Exécuter les commandes avec bon de paiement		
	Trier le linge sale hospitalier		Presser à la vapeur					
			Repasser à la vapeur					
2	Réceptionner le linge sale		Utiliser la calandre	Composer les sets de soins				



	Trier le linge sale & vêtements de travail			Trier les instruments médicaux				
				Plier le textile OP				
1		Trier le linge propre	Utiliser la plieuse		Nettoyer les boîtiers hygiéniques	Emballer	Fournir des services ménagers	
			Coller (patch)					
			Plier manuellement					
			Suspendre le linge dans tunnel de finition					



CHAPITRE IV.

La définition du niveau de polyvalence

Art. 11. Le niveau de polyvalence ne peut être attribué qu'au niveau de l'entreprise. Le niveau de polyvalence est attribué par l'employeur.

Art. 12. Niveau de polyvalence de base

Un(e) collaborateur/collaboratrice qui occupe à part entière 1, 2 ou maximum 3 postes différents appartient au niveau de polyvalence de base. Celui(elle)-ci accomplit généralement une fonction mais peut être sollicité(e) pour remplir une ou 2 autres fonctions qui correspondent à ses compétences.

Cette forme d'employabilité est propre aux environnements de production du secteur et repose sur le fait que les collaborateurs/collaboratrices demandent bien souvent eux(elles)-mêmes de bénéficier d'une "alternance" ou d'une rotation dans leur travail.

Les collaborateurs/collaboratrices ayant un niveau de base perçoivent un salaire horaire correspondant à la catégorie salariale dont relève la fonction qu'ils/elles exercent principalement.

Art. 13. Niveau de polyvalence 1

Un(e) collaborateur/collaboratrice qui peut occuper à part entière 4, 5 ou maximum 6 postes différents appartient au niveau de polyvalence 1. Celui(elle)-ci accomplit généralement une seule fonction principale mais peut être sollicité(e) pour exercer d'autres fonctions pour lesquelles il/elle est compétent(e).

Il n'est pas permis de ne pas accéder à cette demande étant donné que les collaborateurs/collaboratrices ayant atteint un niveau de polyvalence 1 bénéficient à ce titre d'une augmentation supplémentaire, et ce, pour toutes les heures payées.

Les collaborateurs/collaboratrices ayant un niveau de polyvalence 1 se voient d'abord attribuer la catégorie salariale à laquelle appartient leur fonction principale mais en réalité, sont payé(e)s pour toutes leurs heures selon le principe "une catégorie au-dessus". Ce salaire horaire supérieur signifie également que l'on peut occuper n'importe quelle fonction (maximum 6), et ce, indépendamment de la catégorie salariale dont relèvent les diverses fonctions occupées.

Art. 14. Niveau de polyvalence 2

Un(e) collaborateur/collaboratrice qui peut occuper à part entière 7 postes différents ou plus appartient au niveau de polyvalence 2. Celui(elle)-ci accomplit généralement une fonction principale mais peut être sollicité(e) pour d'autres fonctions pour lesquelles il/elle est compétent(e).

Il n'est pas permis de ne pas accéder à cette demande étant donné que les collaborateurs/collaboratrices ayant atteint un niveau de polyvalence 2 bénéficient à ce titre d'une augmentation supplémentaire, et ce, pour toutes les heures payées.

Les collaborateurs/collaboratrices ayant un niveau de polyvalence 2 perçoivent en premier lieu un salaire horaire correspondant à la catégorie de leur fonction principale mais en réalité, sont payé(e)s



pour toutes leurs heures selon le principe "deux catégories au-dessus". Ce salaire horaire supérieur signifie également que l'on peut occuper n'importe quelle fonction (7 ou plus), et ce, indépendamment de la catégorie salariale dont relèvent les diverses fonctions occupées.

Art. 15. Le niveau de polyvalence attribué doit être évalué chaque année. A la demande du travailleur, une révision individuelle peut avoir lieu tous les six mois.

Art. 16. Les collaborateurs/collaboratrices/travailleurs polyvalents, qui renoncent à leur employabilité polyvalente (à la suite d'un accord mutuel ou d'un refus), seront automatiquement répertoriés dans la catégorie salariale correspondant à leur fonction de base.

Art. 17. La norme de polyvalence ne s'applique pas au chef d'équipe ou de groupe.

Art. 18. Dans les entreprises ayant une convention collective de travail d'entreprise prévoyant déjà une prime ou une prime partielle en cas d'employabilité polyvalente, une disposition adaptée peut être prise afin d'éviter le cumul avec le sursalaire accordé au personnel polyvalent.

CHAPITRE VI.

Actualisation de la classification de fonctions

Art. 21. Afin de maintenir la classification de fonctions à jour, l'actualisation de cette classification a été prévue.

Les situations suivantes peuvent déclencher la procédure d'actualisation :

1. La création de nouvelles fonctions de référence.
2. La modification de fonctions de référence.
3. L'actualisation périodique.

21.1. La création de nouvelles fonctions de référence

Lorsque de nouvelles fonctions de référence sont créées, l'objet de la description de fonction est libellé selon la procédure et la forme consacrées par la méthode d'évaluation des emplois FOBLA.

21.2. La modification des fonctions de référence

Si des modifications sont intervenues dans les fonctions de référence existantes, la commission paritaire prend connaissance de toutes les demandes d'actualisation. Dans ce cas, le groupe de travail fait une enquête afin de vérifier si les fonctions de référence ont été modifiées et s'il existe des arguments suffisants et fondés en faveur d'une modification des descriptions de fonctions existantes.

Le groupe de travail soumet sa proposition à l'approbation de la commission paritaire. Après approbation, le groupe de travail prend l'initiative de remanier les descriptions et les évaluations.

21.3. L'actualisation périodique

A la demande des parties, le groupe de travail doit procéder à un contrôle approfondi de toutes les fonctions de référence. Le groupe de travail tient lieu de contrôleur de la procédure et prend



l'initiative, après approbation de la commission paritaire, de mettre en œuvre la procédure d'actualisation conformément aux procédures en vigueur.

CHAPITRE VII. *La titularité du système*

Art. 22. Chaque organisation représentée au sein de la commission paritaire dispose d'un exemplaire nominatif du système FOBLA. Son utilisation est réservée aux membres du groupe de travail. Le système FOBLA est confié au "Fonds commun de l'entretien du textile" qui n'est pas habilité à en autoriser la divulgation sans l'autorisation de la commission paritaire.

Art. 23. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 septembre 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.