

**Avenant du 9 mars 2022 à la convention collective
Blanchisserie-Teinturerie et Nettoyage
(blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie),
relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1^{er} janvier 2022.**

IDCC 2002 - Brochure JO 3074

Article 1

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2022 :

1 – OUVRIERS

➤ **Filière location de linge / Blanchisseurs**

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1603,12
2-1.	1615,94
2-2.	1630,94
2-3.	1654,40
3-1.	1659,72
3-2.	1683,69
4-1.	1733,84

➤ **Filière Pressings, Laveries**

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1603,12
A2	1605,63
A3	1615,55
B1	1631,59
B2	1640,32
B3	1655,40
C1	1670,50

HJ. NH
1 or

2 – ETAM**➤ Filière location de linge / Blanchisseurs****- Employés :**

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1603,12
2-1.	1615,94
3-1.	1659,72
4-1.	1733,84

- Techniciens et Agents de maîtrise :

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1.	1780,50
5-2.	1878,65
6-1.	1994,12

➤ Filière Pressings, Laveries**- Employés :**

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1603,12
2-1.	1615,94
3-1.	1659,72
4-1.	1733,84

- Techniciens et Agents de maîtrise :

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1690,08
C3	1713,67
D1	1940,69
D2	1966,39

HA ME

3 – CADRES

➤ Filière location de linge / Blanchisseurs et Pressings/Laveries

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1.	2352,61
8-1.	3108,93
9-1.	3453,72

Article 2

a) Egalité 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 rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération :

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 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 – Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

HD