



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## USAGES

### NETTOYAGE DES TEXTILES

(UTEX 2021)

---

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation

<http://www.ge.ch/legislation>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>



L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations  
du travail (RSG J 1 05),  
vu la convention collective de travail romande du nettoyage des  
textiles étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 22 octobre 2013,  
13 janvier 2015, 7 décembre 2016, 23 mars 2018 et 5 décembre 2019,  
établit ce qui suit :

## **TITRE 1 – Objet et champ d'application**

### **Article I – Objet**

<sup>1</sup> Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

<sup>2</sup> Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective romande mentionnée en préambule.

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui offrent principalement à Genève des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage de textile.

<sup>2</sup> Les usages sont applicables à tous les travailleurs et apprentis occupés au sein des entreprises concernées, indépendamment de leur mode de rémunération.

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) ne s'appliquent pas aux membres de la direction.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

#### **Loi sur le travail**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

<sup>2bis</sup> Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

<sup>2ter</sup> L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

#### **Loi sur l'assurance-accidents**

<sup>3</sup> L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

<sup>3bis</sup> Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

<sup>3ter</sup> L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

#### **Egalité entre femmes et hommes**

<sup>4</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

### **Lutte contre le travail au noir**

<sup>5</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

### **Droit des étrangers**

<sup>6</sup> L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

### **Article IIIbis – Salaire minimum (nouveau)**

<sup>1</sup> Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

<sup>2</sup> Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

- Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations.
- Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

<sup>3</sup> Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1<sup>er</sup> novembre 2020, le salaire minimum est de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

<sup>4</sup> Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

<sup>5</sup> Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

**Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

<sup>1</sup> Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

<sup>2</sup> Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

<sup>3</sup> Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

<sup>3bis</sup> L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

**Article V – Contrôles**

<sup>1</sup> L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

<sup>3</sup> Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

**Article VI – Sanctions**

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émoulement.

**Article VII – Voie de recours**

<sup>1</sup> Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

<sup>2</sup> La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

**Article VIII – Compétence de la commission paritaire**

<sup>1</sup> En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

<sup>2</sup> Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

---

**1 Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

<sup>2</sup> Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

<sup>3</sup> L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

## TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur

### Articles 1-2 – [...]

#### Article 3 – Contrat individuel de travail

Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail qui comporte notamment : le lieu principal de l'activité, la catégorie professionnelle, le salaire, la date de prise d'activité, le taux d'activité ainsi que la durée hebdomadaire moyenne de travail.

#### Article 4 – Catégories professionnelles

##### 4.1 Les classes de salaires et les catégories suivantes sont définies :

- Classe de salaire 1 : Employé qui exécute des tâches simples dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing; l'employé de la classe de salaire 1 est automatiquement intégré dans la classe de salaire 2 après 2 ans d'expérience dans la branche.
- Classe de salaire 2 : Employé qui exécute des tâches simples dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing, ayant reçu une formation élémentaire ou reconnue expressément comme telle par l'employeur
- Classe de salaire 3 : Responsable d'équipe, gérant de pressing
- Classe de salaire 4 : Employé ayant obtenu un CFC dans le métier qu'il exerce au sein de l'exploitation ou du pressing, ou ayant achevé une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou reconnue expressément comme telle par l'employeur

- Classe de salaire 5 : Employé ayant un permis poids légers  
Chauffeur (cat. B ou B/E)  
poids légers
- Classe de salaire 6 : Employé ayant un permis poids lourds  
Chauffeur (cat. C ou C/E)  
poids lourds
- Classe de salaire 7 : Employé qualifié du service technique  
Employé dédié à l'installation, la programmation  
du service technique et la réparation des machines et équipements
- Classe de salaire 8 : Employé administratif sans responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle  
Employé administratif sans responsabilité particulière

## **Article 5 – Salaires**

**5.1 Salaires minimaux:** Les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée aux présents usages (annexe).

**5.2. [...]**

**5.3 Salaires réels :** les salaires effectifs seront augmentés de manière progressive jusqu'en 2022 (voir dispositions transitoires ci-dessous) de 50 francs / mois versés 12 fois l'an. Cette augmentation des salaires effectifs est réduite de moitié pour les travailleurs engagés à un taux d'activité égal ou inférieur à 50 % de l'horaire normal de l'entreprise.

### **Dispositions transitoires :**

L'augmentation de 50 F est introduite progressivement comme suit :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2019: un montant de 15 F par mois sera introduit;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2020: un montant de 10 F supplémentaires par mois s'ajoutera au premier montant;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2021: un montant de 10 F supplémentaires par mois s'ajoutera aux deux premiers;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2022: un montant de 15 F supplémentaires par mois s'ajoutera aux trois premiers.

**5.4** En plus de l'augmentation des salaires prévue à l'alinéa 3 du présent article, tous les salaires effectifs sont augmentés de 50 francs par mois dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### **Article 6 – 13e salaire**

6.1 Le 13<sup>e</sup> salaire correspond à 8,33 % du salaire annuel AVS brut. Il est dû dès le premier jour d'activité et est versé avec le salaire du mois de décembre ou le dernier mois de travail. Pour un contrat à durée déterminée, il peut être payé chaque mois.

6.2 Le 13<sup>e</sup> salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

#### **Article 7 – Engagement et délai de congé**

7.1 La durée du temps d'essai est fixée à trois mois.

#### **Article 8 – Durée du travail et pause**

8.1 La durée annuelle du travail est de 2 220 heures (42,5 heures par semaine en moyenne).

8.2 Pour le personnel des catégories 1 à 4 (art. 4.1.), une pause de 15 minutes par jour est comptée comme temps de travail et est par conséquent payée.

8.3 [...]

8.4 Le travail sur appel est interdit.

#### **Article 9 – Heures supplémentaires**

9.1 Pour le salarié occupé à temps plein, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de 2 220 heures.

9.2 Pour le salarié occupé à temps partiel, les dispositions de l'al. 9.1 s'appliquent proportionnellement au taux d'activité contractuel.

9.3 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire jusqu'à fin avril de l'année suivante, sur la base d'un décompte annuel, sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 %.

#### **Article 10 – Travail de nuit et du dimanche**

10.1 Le travail de nuit est fixé de 22 h à 5 h, pour autant que le travailleur y consente.

**Article 11 – Jours fériés**

**11.1** Sont considérés comme jours fériés payés les jours fériés suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1<sup>er</sup> août
- Jeûne genevois (jeudi suivant le 1<sup>er</sup> dimanche de septembre)
- Noël
- 31 décembre

**11.2** A Genève, le 1<sup>er</sup> mai n'est pas considéré comme un jour férié, le personnel absent le 1<sup>er</sup> mai n'est pas payé ce jour-là. Cependant, afin de ne pas désorganiser le travail, ceux qui prendront congé avertiront la direction à l'avance.

**Article 12 – Vacances****12.1** [...]

**12.2** Pour les jeunes de moins de 20 ans et les personnes dès 50 ans révolus, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.

**12.3** A partir de 10 ans d'ancienneté, le droit aux vacances du collaborateur est augmenté d'un jour, et d'un jour supplémentaires dès 15 ans d'ancienneté.

Par ancienneté, on entend ancienneté cumulée dans une ou plusieurs entreprises soumises à la convention collective de travail romande du nettoyage des textiles.

**12.4** La date des vacances est fixée et confirmée par écrit par l'employeur, compte tenu des besoins de l'entreprise ainsi que des désirs et des intérêts des travailleurs. Pour les périodes de vacances scolaires, le personnel ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire est prioritaire.

### **Article 13 – Indemnité en cas d’absences justifiées (Congés spéciaux)**

**13.1** Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées et payées :

– mariage	2 jours
– décès du conjoint, enfant	3 jours
– décès du père, de la mère	2 jours
– décès de frères, sœurs ou beaux-parents	1 jour
– déménagement, maximum une fois par an	1 jour

#### **13.2** Congé paternité

Lors de la naissance d’un enfant, le père bénéficie d’un congé paternité de 3 jours, consécutifs ou non, à prendre dans une période de 15 jours suivant la naissance de l’enfant.

**13.3** Les congés spéciaux mentionnés sous 13.1 sont accordés uniquement au moment de l’événement ; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement.

### **Article 14 – Absences et congés**

#### **14.1** [...]

**14.2** L’employé qui est empêché de se présenter au travail doit en informer l’employeur dès qu’il en a connaissance ou que les conditions le permettent.

**14.3** En cas d’incapacité de travail, l’employé doit remettre un certificat d’incapacité de travail à l’employeur dès le 3<sup>e</sup> jour d’absence.

### **Article 15 – Service militaire / service civil et protection civile**

Après le temps d’essai, les indemnités versées au titre de la LAPG seront complétées par l’employeur pour atteindre au total les pourcentages de salaire fixés ci-après :

Ecole de recrues et cours d’avancement :	<u>% du salaire</u> <u>de base</u>
– employé marié ou célibataire avec obligation d’entretien	75 %
– employé célibataire sans charges légales	50 %

Et ce, à condition que l’employé s’engage à ne pas rompre son contrat de travail dans les 6 mois qui suivent la fin de la période pour laquelle a été versé la dernière prestation, sous réserve de l’art. 324b CO.

Autres :

- cours de répétition et autres services de courte durée 100 %
- inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation 100 %

### **Article 16 – Prévention des accidents**

**16.1** Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des employés. Les employés signalent à leur employeur et à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils peuvent remarquer. L'employeur a l'obligation de tenir à disposition immédiate du matériel sanitaire en quantité suffisante et de fournir le matériel de sécurité nécessaire lors de travaux présentant un risque d'accident.

**16.2** [...]

**16.3** L'employé s'engage à respecter toutes les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'à utiliser le matériel mis à sa disposition dans le but de la prévention des accidents et maladies.

**Article 17 – [...]**

### **Article 18 – Couverture du salaire en cas de maladie, de maternité**

#### **18.1 Indemnité en cas d'absence maladie**

Les deux premiers jours d'absence en cas de maladie ne sont pas payés.

Les employeurs ont l'obligation d'assurer leur personnel dès le troisième jour auprès d'un assureur extérieur à l'entreprise contre le risque de perte de salaire pour cause de maladie aux conditions suivantes :

- a) L'assurance couvre 80 % du salaire AVS durant 730 jours.
- b) Les primes sont payées pour moitié par l'employeur et par le travailleur ; le taux de prime applicable est communiqué aux travailleurs.
- c) En cas de réserve des assurances, l'art. 324a CO est applicable.

- d) Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière avec une prestation différée de 30 jours maximum par cas de maladie, il prend en charge lui-même le 80 % du salaire pendant le temps différé, les charges sociales étant à la charge de l'entreprise.
- e) Le travailleur doit avoir la possibilité, dans un délai de 30 jours une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, en choisissant son délai de carence.
- f) L'employeur met à disposition du travailleur un exemplaire des conditions générales d'assurance du contrat collectif perte de gain maladie de l'entreprise.
- g) Les premiers jours d'absence non payés ne peuvent pas être compensés par un droit aux vacances.

## **18.2 Congé maternité**

Le personnel bénéficie des allocations maternité et d'adoption, conformément à la Loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) et à la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité.

### **Article 19 – [...]**

### **Article 20 – Prévoyance professionnelle**

#### **20.1-20.2 [...]**

**20.3** Chaque employé soumis à la LPP reçoit un exemplaire des statuts et du règlement de l'institution à la fin du temps d'essai, ainsi qu'après toute révision de ces textes.

**20.4** L'employeur veille à ce que ses employés reçoivent chaque année de la caisse de prévoyance un décompte individuel LPP.

### **Article 21 – Paix du travail**

#### **21.1 [...]**

**21.2** Les employeurs et les employés s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail.

### **Article 22 – [...]**

**Article 23 – Contribution professionnelle (applicable dans les entreprises occupant au moins 5 travailleurs)**

- 23.1.** Pour couvrir les frais résultant de l'application de la convention collective ainsi que le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds paritaire.
- 23.2** Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,3 % du salaire soumis CNA. Cette contribution est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versé sur le compte du fonds paritaire.
- 23.3** Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0.15 % de la somme des salaires CNA des employés assujettis [...]. Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.

**Article 24 – [...]****Article 25 – Protection contre le harcèlement sexuel****25.1 [...]****25.2 Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel**

1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.
2. [...]
3. Si les intéressés ne parviennent pas à régler le litige, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle du secteur.
4. Sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, la commission peut faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel ; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.
6. Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.

**25.3 Recours**

1. [...]
2. En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

## Annexe

## Grilles des salaires minimaux – modifié

Catégories	Fonctions (telles que définies à l'art. 4 des UTEX)	Salaire horaire brut F <sup>1</sup>	Salaire minimum mensuel brut (pour 2220 heures par année) F
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	21.36*	3 951.60*
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	21.36*	3 951.60*
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe, gérant de pressing	21.36*	3 951.60*
Classe de salaire 4	Employé qualifié	21.36*	3 951.60*
Classe de salaire 5	Chauffeur poids légers	21.90	4 050
Classe de salaire 6	Chauffeur poids lourds	25.15	4 650
Classe de salaire 7	Employé du service technique	25.15	4 650

CF/LDP/JDC-Màj/CF/NaD/11.12.2020

<sup>1</sup> Le salaire horaire indiqué correspond à un salaire de base. Les indemnités pour vacances et jours fériés doivent être payées en supplément, de même que le 13<sup>e</sup> salaire.

\* Ce montant s'entend au sens précisé à l'article IIIbis alinéa 4 du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).