



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

NETTOYAGE DES TEXTILES

(UTEX décembre 2013)

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 des documents à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

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 (<http://www.seco.admin.ch/>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

UTEX décembre 2013

(Entrée en vigueur : 1^{er} décembre 2013)

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 industriel
des textiles étendue par arrêté du Conseil fédéral du 22 octobre 2013,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

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

² 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).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective romande.

Article II – Champ d'application

¹ 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 industriel de textiles.

² Les usages sont applicables à tous les travailleurs et apprentis occupés au sein des entreprises concernées, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ 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

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

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} 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

³ 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.

^{3bis} 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.

^{3ter} 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

⁴ 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

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

Droit des étrangers

⁶ 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 IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ 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.

² 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.

³ 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.

^{3bis} 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

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

² 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).

³ 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 la sanction prévue à l'article 45 LIRT¹. La sanction est assortie d'un émolument.

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

¹ 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, 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.

² 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.

³ 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 secteur¹

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 : 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 des salaires et les catégories suivantes sont définies :

- Classe de salaire 1 : Employés qui exécutent des tâches simples. 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
Employés non qualifiés
- Classe de salaire 2 : Employés ayant reçu une formation élémentaire ou reconnue expressément comme telle par l'employeur
Employés semi qualifiés
- Classe de salaire 3 : Personne qui prépare et distribue le travail d'une zone d'exploitation
Responsable d'équipe
- Classe de salaire 4 : Employés ayant achevé leur apprentissage de nettoyeur de textiles, possédant un certificat de capacité équivalent dans leur domaine respectif ou ayant suivi une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou reconnue expressément comme telle par l'employeur
Employés qualifiés

¹ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule. Les passages en caractères italiques indiquent que le texte d'origine a été reformulé.

- Classe de salaire 5 : Employés ayant un permis poids Chauffeurs légers (cat. B ou B/E).
poids légers
- Classe de salaire 6 : Employés ayant un permis poids Chauffeurs lourds (cat. C ou C/E).
poids lourds

Article 5 – Salaires

5.1 Les salaires minimums sont déterminés dans une grille annexée aux présents usages (annexe).

Article 6 – 13e salaire

- 6.1** Le 13^e salaire correspond à 8,33% du salaire annuel AVS brut. Il est versé avec le salaire du mois de décembre.
- 6.2** Le 13^e 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^{er} janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1^{er} août
- Jeûne genevois (jeudi suivant le 1^{er} dimanche de septembre)
- Noël
- 31 décembre

11.2 A Genève, le 1^{er} mai n'est pas considéré comme un jour férié, le personnel absent le 1^{er} 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 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
– naissance d'un enfant	1 jour
– 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 Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement ; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là.

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^e 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 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 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 une entreprise conclut une assurance collective d'indemnités journalières avec une prestation différée de 30 jours maximum par cas de maladie, elle doit payer elle-même pendant le temps différé un salaire équivalent au moins au 80% du salaire net (après déduction des charges sociales).

- 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.

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.

Articles 22-24 – [...]

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

1. Pour les entreprises occupant au moins 10 travailleurs

Catégories	Fonctions *	Salaire ** horaire brut F
Classe de salaire 1	Employé non qualifié	16.90
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié	17.75
Classe de salaire 3	Responsable d'équipe	18.25
Classe de salaire 4	Employé qualifié	19.20
Classe de salaire 5	Chauffeur poids légers	21.05
Classe de salaire 6	Chauffeur poids lourds	24.30

2. Pour les entreprises occupant jusqu'à 9 travailleurs

Catégories	Fonctions *	Salaire ** horaire brut F
Classe de salaire 1	Employé non qualifié :	
	– A l'engagement	16.25
	– Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche	16.50
	– Après 5 ans dans l'entreprise	16.75
	– Après 10 ans dans l'entreprise	17.30
Classe de salaire 2	Employé semi qualifié :	
	– A l'engagement	17.10
	– Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche	17.30
	– Après 5 ans dans l'entreprise	17.55
	– Après 10 ans dans l'entreprise	18.10

Classe de salaire 3	Responsable d'équipe :	
	– A l'engagement	17.55
	– Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche	18.40
	– Après 5 ans dans l'entreprise	18.65
Classe de salaire 4	– Après 10 ans dans l'entreprise	19.20
	Employé qualifié :	
	– A l'engagement	19.45
	– Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche	19.45
Classe de salaire 5	– Après 5 ans dans l'entreprise	20.05
	– Après 10 ans dans l'entreprise	20.55
	Chauffeur poids légers :	
	– A l'engagement	20.30
Classe de salaire 6	– Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche	20.30
	– Après 5 ans dans l'entreprise	20.55
	– Après 10 ans dans l'entreprise	21.10
	Chauffeur poids lourds :	
	– A l'engagement	23.50
	– Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche	23.50
	– Après 5 ans dans l'entreprise	23.80
	– Après 10 ans dans l'entreprise	24.35

* Les fonctions sont définies à l'article 4 des présents usages.

** 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^e salaire.