REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

PETITE ENFANCE

(UPE 2026)

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

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 : https://silgeneve.ch/legis

UPE 2026

(Entrée en vigueur : 1er juin 2026)

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 (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail du personnel des structures d'accueil de la petite enfance, Ville de Genève, du 1er janvier 2007 modifiée les 22 juin 2015, 24 novembre 2016, 31 octobre 2018, 1er septembre 2019 et 1er septembre 2024,

vu la décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi du 19 janvier 2018,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,

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 sur le canton de Genève (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions de la convention collective de la Ville de Genève mentionnée en préambule.

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui effectue ou fait effectuer dans le canton de Genève, à titre principal ou accessoire, de l'accueil dans les structures de la petite enfance.

[2] Les usages sont applicables à tous les travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Les usages ne sont pas applicables aux structures de coordination pour l'accueil familial de jour.

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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[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 (LEg ; RS 151.1).

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 (LTN ; RS 822.41).

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 et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

1 Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

2 Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était 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 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[1].

3 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.

4 Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

5 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

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 CO, 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, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

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 40A al. 4 et 5 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.

[1] Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1er janvier 2026.

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[2]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] 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.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

---

[2] **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 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.

[2] Les mesures et 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 secteur[3]

Le secteur de la petite enfance est composé de deux structures :

- SPE – structures à prestations élargies. Sont des SPE, (communément appelées Espace de vie enfantine - EVE ou crèche) les structures ouvertes au moins 45 heures par semaine, avec repas de midi et une ouverture annuelle sur au moins 45 semaines.
- SPR – structures à prestations restreintes. Sont des SPR, (communément appelées jardin d'enfants, garderie) celles qui ne remplissent pas les 3 conditions cumulatives précitées.

Les structures sont composées notamment des catégories professionnelles suivantes :

- le personnel éducatif : responsable de secteur, directeur-trice, adjoint-e pédagogique, éducateur-trice de l'enfance, assistant-e socio-éducatif-ve, auxiliaire, psychomotricien-ne et aide ;
- le personnel administratif et technique : secrétaire comptable, secrétaire, cuisinier-ière diplomé-e et non diplômé-e, aide de cuisine, jardinier-ière diplômé-e et non diplômé-e, linger-ère et personnel de maison.

Les prérequis en matière de qualification et de formation professionnelle du personnel sont définis dans le règlement d'application de la loi sur l'accueil préscolaire (RS/GE J 6 28.01).

1 Engagement – Réalisation

Articles 2-11 […]

2 Fin des rapports de service

Articles 12-14 bis […]

3 Durée du travail, vacances et congés

Article 15 – Durée hebdomadaire du travail

Selon le choix de l'institution, la durée hebdomadaire du travail est de 39 et/ou 40 heures par semaine. Le calcul du salaire s'effectue au prorata temporis.

La semaine de travail est de 5 jours, en principe du lundi au vendredi, le samedi étant considéré cependant comme un jour ouvrable.

Dans le respect des normes d'encadrement pédagogique prévues par la législation, la répartition des heures de travail est établie d'un commun accord entre l'employeur et le personnel.

Le personnel éducatif à plein temps a droit à un temps de préparation de 4 heures par semaine de temps de travail hors de la présence des enfants.

Pour le personnel travaillant à temps partiel, la répartition du temps de préparation se fait proportionnellement aux heures de travail effectuées.

Article 16 – Heures supplémentaires

Si la compensation des heures supplémentaires en congés ne peut se faire sans compromettre la bonne marche du service, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution d'un salaire horaire majoré de 50 %.

En tout état, la compensation des heures supplémentaires par des congés ne doit pas porter atteinte au respect des normes d'encadrement pédagogique prévues par la législation.

Pour les heures supplémentaires effectuées de 22h00 à 06h00, ainsi que les dimanches et jours fériés, une indemnité supplémentaire de 100 % du prix de l'heure est versée à l'employé-e.

Les heures effectuées par le personnel travaillant à temps partiel, en plus de l'horaire normal, jusqu'à concurrence de 40 heures, sont considérées comme des heures complémentaires compensées ou rémunérées au tarif horaire.

[3] Rappel: les dispositions spécifiques au secteur sont établies conformément à la décision du CSME du 19 janvier 2018.

Article 17 – Vacances et fermetures annuelles – modifié

Le personnel éducatif a droit à 7 semaines de vacances par année.

Le personnel administratif et technique a droit à 5 semaines de vacances par année.

Une 6e semaine de vacances est accordée au personnel administratif et technique dès que l'employé-e a atteint l'âge de 57 ans et pour autant qu'il-elle soit dans sa 6e année d'activité dans les structures d'accueil de la petite enfance.

Dans les structures d'accueil qui ferment pendant les vacances scolaires, les grilles salariales sont adaptées proportionnellement à la durée effective du travail. Les jours de vacances et fermeture fluctuent selon les dates de vacances scolaires fixées par le Conseil d'Etat.

Lorsque l'employé-e se trouve en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical pendant ses vacances, celles-ci sont suspendues. La récupération éventuelle des jours de vacances est alors reportée à une date ultérieure, à fixer d'un commun accord avec sa hiérarchie, pour autant que l'employé-e n'ait pas pu bénéficier de 7 semaines de vacances/fermeture annuelles.

Par ailleurs, le droit aux vacances peut être réduit conformément à l'article 329b du Code des Obligations.

Lorsque les vacances tombent pendant un congé de maternité ou d'allaitement, elles sont suspendues et sont reprises à l'échéance de celui-ci dans un délai de 12 mois, pour autant que l'employé-e n'ait pas pu bénéficier de 7 semaines de vacances/fermeture annuelles.

Le droit aux vacances est fixé sur la base de l'année scolaire, soit du 1er septembre au 31 août, en proportion de la durée effective de l'emploi pendant cette période.

Article 18 – Jours fériés légaux et 1er mai

Sont considérés comme jours fériés :

1er janvier – Vendredi saint – lundi de Pâques – Ascension – lundi de Pentecôte – 1er Août – Jeûne genevois – Noël – 31 décembre.

Les membres du personnel ont congé le 1er mai.

Le 1er mai et les jours fériés qui tombent pendant les vacances annuelles ou les congés compensatoires sont remplacés.

Article 19 […]

Article 20 – Congé maternité et adoption

En cas de maternité, l'intéressée a droit, dès le jour de son accouchement, à un congé maternité de 20 semaines avec traitement plein.

Pour l'intéressée qui ne remplit pas les conditions la mettant au bénéfice des allocations prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, du 25 septembre 1952, et la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005, pendant les six premiers mois de service, le droit au congé est de 14 semaines, dont 8 avec traitement plein. Au-delà du 6e mois, l'alinéa 1 est applicable.

En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la durée de l'hospitalisation jusqu'à ce que l'enfant sorte de l'hôpital[4]. Dans ce cas, elle perçoit néanmoins son traitement plein jusqu'à ce moment.

L'accueil d'un enfant en vue d'une adoption est traité par analogie, pour autant qu'il s'agisse d'un enfant de moins de 10 ans.

Articles 21-25 […]

4 Salaires, indemnités, prestations diverses

Article 26 – Classes de fonction et de salaire (modifié)

Les classes de fonction et les montants des salaires sont fixés selon les échelles des traitements en vigueur, conformément à l'Annexe 2 – Echelles des traitements.

[4] Selon la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

L'Annexe 2 "Echelles des traitements" est remise à l'employé-e lors de son engagement. Chaque année les employé-e-s sont informés des modifications apportées à l'Annexe 2.

Modalités de promotion d'une fonction à une autre

L'employé-e qui est promu-e à une fonction supérieure coulisse dans l'annuité correspondant au salaire immédiatement supérieur de l'échelle des traitements de sa nouvelle fonction, et a droit à deux annuités supplémentaires.

Le salaire effectif doit correspondre à un échelon exact du barème de la nouvelle échelle des traitements.

Lors de la prise d'une nouvelle fonction, le changement salarial intervient le premier d'un mois sans effet rétroactif.

Dans tous les cas, lorsqu'une nouvelle fonction intervient le 1er janvier, les annuités de promotion viennent s'ajouter à l'augmentation annuelle prévue à l'article 29 des usages.

L'employé-e qui est affecté-e à une nouvelle fonction dont l'échelle des traitements est inférieure, verra son salaire déterminé selon la nouvelle échelle des traitements, en tenant compte des annuités déjà acquises (coulissement dans l'annuité correspondant au salaire immédiatement supérieur).

Article 27 […]

Article 28 – Salaire à l'engagement

Dans le calcul du salaire à l'engagement seront prises en considération toutes les années accomplies dans la profession, y compris hors du canton de Genève.

De cas en cas, il peut être tenu compte d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste.

Article 29 – Augmentation annuelle (modifié)

L'employé-e engagé-e sous contrat de durée indéterminée a droit à une annuité, dans les limites de sa classe de salaire, chaque année au mois de janvier, la première fois après un minimum de 6 mois de travail dans une structure d'accueil de la petite enfance.

L'année de l'engagement compte pour une année si l'entrée en fonction survient au plus tard le 1er juillet.

L'employé-e engagé-e sous contrat de durée déterminée a également droit à une annuité, dans les limites de sa classe de salaire, au mois de janvier, pour autant qu'il ou elle remplisse la condition suivante, soit une durée d'engagement de 6 mois au minimum, accomplis durant l'année écoulée, dans une ou plusieurs structures d'accueil de la petite enfance sans tenir compte du taux d'activité ou des interruptions entre les différents contrats.

Article 30 – 13e salaire progressif

Un 13e salaire progressif est accordé au personnel travaillant dans les structures d'accueil de la petite enfance.

L'employé-e reçoit dès la première année de son engagement dans une structure d'accueil soumise aux usages un 13e salaire progressif égal à 50 % de son traitement mensuel moyen, versé au mois de décembre. Ce taux augmente chaque année de 5 % pour atteindre 100 % dès la 11e année.

Le 13e salaire progressif ne peut être inférieur à 500 francs pour l'employé exerçant une activité à plein temps.

Pour l'employé-e exerçant une activité à temps partiel, le 13e salaire progressif est calculé proportionnellement à son taux d'activité.

Le 13e salaire progressif continue d'augmenter pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption entre les emplois, supérieure à six mois. Le cas échéant, l'employé-e verra son 13e salaire repartir à zéro.

L'employé-e doit être au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée. Toutefois, un contrat de durée déterminée suivi d'un contrat de durée indéterminée dans la même structure d'accueil de la petite enfance est pris en compte pour autant qu'il n'y ait pas de rupture de plus de deux mois entre les différents contrats.

Articles 30bis – Prime de fin d'année (nouveau)

L'employé-e engagé-e sous contrat de durée déterminée reçoit une prime de fin d'année égale à 2.5% du traitement annuel. Cette prime est versée proportionnellement à la durée de l'activité avec le traitement du mois de décembre ou avec le traitement du dernier mois d'activité.

Articles 30ter-30quater […]

Article 31 – Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

Pour les contrats de durée déterminée et indéterminée :

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, attestée par un certificat médical, le salaire est remplacé par une indemnité pour incapacité temporaire de travail.

En cas de maladie, l'assurance paritaire perte de gain couvrira la totalité du salaire jusqu'à concurrence de 720 jours, le tout dans une période de 900 jours consécutifs.

En cas d'accident, les conditions prévues par la loi fédérale sur l'assurance accident (LAA) sont applicables. Néanmoins, le salaire brut est versé à 100 % dès le premier jour d'absence.

Article 32 – Droit au salaire en cas de service militaire, de protection civile ou de service civil

L'employé-e a droit à son salaire pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile ordonnées par l'autorité fédérale, sauf en ce qui concerne l'école de recrues ou une période d'avancement pendant la première année de fonction.

Les allocations pour perte de gain des caisses de compensation sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.

Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la bonne marche de la structure d'accueil de la petite enfance, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur.

Articles 33-34 […]

5 Prestations sociales

Articles 35-36 […]

Article 37 – Assurance perte de gain maladie

L'employeur contracte une assurance perte de gain maladie pour son employé-e auprès d'une compagnie d'assurance.

L'employé-e participe à l'assurance perte de gain contractée par l'employeur à raison de 2/3 à la charge de l'employeur et de 1/3 à la charge de l'employé-e.

Article 38 – Assurance accidents non professionnels

Le personnel engagé sous contrat de durée indéterminée participe au paiement de la prime de l'assurance accidents non professionnels à concurrence de 1 pour mille de son traitement (0.1%), le reste étant à la charge de l'employeur. Pour le personnel engagé sous contrat de durée déterminée, la participation s'élève à 6 pour mille (0.6%).

Articles 39-40 […]

6 Formation, perfectionnement

Articles 41-42 […]

7 Obligations des employeurs et employé-e-s

Articles 43-53 […]

Annexe 1 – supprimée (cf. préambule Titre 3)

Annexe 2 – Echelles des traitements

L'annexe figure dans un document séparé.

MàJ/15.05.2026