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

U S A G E S

INFORMATIQUE

(UInfo 2026)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur.

L'employeur doit remettre une copie des documents 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/

Le rapport de synthèse de l'OGMT sur l'enquête menée auprès des entreprises peut être consulté sur le site Internet de l'Observatoire genevois du marché du travail à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/observation-du-marche-du-travail/resultats-enquetes-terrain

UInfo 2026
(Entrée en vigueur : 1er septembre 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 le rapport de synthèse de l'OGMT sur l'enquête de terrain dans le secteur de l'informatique du 14 janvier 2026,

vu la décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi du 5 mars 2026,

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 à 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 établies sur la base d'une enquête menée auprès des entreprises actives dans le secteur et sur décision du Conseil de surveillance du marché de l'emploi.

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et partie d'entreprise, suisse ou étranger, qui offre à Genève des prestations dans le domaine de l'informatique. Ils ne s'appliquent pas au service informatique interne d'une entreprise active dans un autre secteur.

[2] Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3*)* ne sont applicables qu'aux travailleurs exerçant des travaux d'informatique au sein des entreprises concernées.

[4] Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) ne s'appliquent pas aux administrateurs, aux associés et titulaires des entreprises, au personnel administratif, aux apprentis, ainsi qu'au personnel d'entretien.

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.

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[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[2].

[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 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.

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

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.

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. 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.

[3] **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 francs 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

CHAPITRE I – Durée du travail

Article 1 – Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail pour le personnel occupé à plein temps est de 42 heures réparties sur 5 jours.

CHAPITRE II – Salaires

Article 2 – Salaires

Les catégories salariales sont réparties en trois groupes de professions[4] ;

- Groupe 1 : Exploitation, maintenance, utilisation des systèmes ICT[5] ;
- Groupe 2 : Design, ingénierie, développement, implémentation ;
- Groupe 3 : Planification, gestion de projet, organisation direction et conseil.

Les salaires annuels minimaux sont les suivants. Ils peuvent être divisés en 12 ou 13 mensualités.

	Groupe 1		
Années de service	Collaborateur sans formation ou au bénéfice d'un CFC ou d'un titre équivalent	Collaborateur au bénéfice d'un diplôme fédéral ou d'un brevet fédéral dans la branche	Collaborateur au bénéfice d'un Bachelor ou d'un Master dans la branche
A l'engagement	63'780.00	68'124.00	71'808.00
Dès la 2ème	65'388.00	69'864.00	73'668.00
Dès la 6ème	71'448.00	76'476.00	80'772.00
Dès la 11ème	77'940.00	83'592.00	88'464.00

	Groupe 2		
Années de service	Collaborateur sans formation ou au bénéfice d'un CFC ou d'un titre équivalent	Collaborateur au bénéfice d'un diplôme fédéral ou d'un brevet fédéral dans la branche	Collaborateur au bénéfice d'un Bachelor ou d'un Master dans la branche
A l'engagement	81'660.00	88'368.00	90'552.00
Dès la 2ème	83'748.00	90'624.00	92'976.00
Dès la 6ème	91'668.00	99'192.00	102'264.00
Dès la 11ème	100'200.00	108'432.00	112'476.00

	Groupe 3	
Années de service	Sans fonction d'encadrement	Avec fonction d'encadrement
A l'engagement	96'900.00	121'884.00
Dès la 2ème	99'360.00	124'776.00
Dès la 6ème	108'672.00	135'576.00
Dès la 11ème	118'668.00	146'868.00

[4] La répartition des fonctions dans les groupes de professions est basée sur la classification proposée par le Groupement romand de l'informatique (GRI). L'annexe I contient une liste non exhaustive des professions.

[5] ICT : Information and communication technology / TIC : Technologies de l'information et de la communication

CHAPITRE III – Vacances et jours fériés

Article 3 – Vacances

Les employés ont droit à 5 semaines de vacances par an.

Article 4 – Jours fériés rémunérés

1. L'employeur est tenu de compenser à hauteur de 100 % la perte de salaire résultant de l'arrêt de travail pendant les jours fériés légaux.
2. A Genève, les jours fériés légaux sont les suivants :
   - 1er janvier
   - Vendredi saint
   - Lundi de Pâques
   - Ascension
   - Lundi de Pentecôte
   - 1er août
   - Jeûne genevois (jeudi suivant le 1er dimanche de septembre)
   - Noël
   - 31 décembre

CHAPITRE III – Prestations sociales

Article 5 – Assurance indemnités perte de gain en cas de maladie

1. L'employeur est tenu de contracter une assurance perte de gain en cas de maladie aux conditions suivantes :
   a. prestations couvrant 80 % du salaire brut pendant 730 jours ;
   b. délai d'attente maximum de 30 jours ;
   c. répartition paritaire de la prime d'assurance (50 % par l'employeur et 50 % par le travailleur);
2. Indépendamment du délai d'attente retenu, le salaire est payé à 100 % par l'employeur pendant les 30 premiers jours de maladie.

Màj/30.07.2026

Annexe I

Répartition des fonctions dans les groupes de professions		
Groupe 1	**Groupe 2**	**Groupe 3**
RUN : Exploitation, administration, maintenance	**BUILD : Design, ingérierie, développement, implémentation**	**PLAN : Planification, direction et conseil** **PM : Gestion de projet** **ORG : Organisation, organisation fonctionnelle, organisation structurelle, conception de processus**
Administrateur de bases de données	Build & Automation Expert	Architect IT responsalble du départ. IT
Administrateur réseau	Chef des développeurs	Architecte ICT
Administrateur système	Data Scientist	Associate Manager ERP Package Applications
Business Development and Field Support	Développeur d'applications	Associate Manager Solution Architecture
Chargé de support	Développeur de logiciels	Consultant en informatique
Collaborateur Helpdesk	DevOps Engineer	Directeur
Community Manager	Field Engineer / développeur logiciel interne	Directeur technique
Community Support Manager	ICT User Experience Architect	Manager Consulting
Datacenter and Operations Supervisor	Informaticien de gestion	Manager de la qualité ICT
Domain Product Manager	Ingénieur de bases de données	Managers Solution Architecture
Gestion logiciel interne	Ingénieur de test	Principal Consultant Technical Architect
ICT Security Operations Manager	Ingénieur des exigences ICT	Responsable de la sécurité ICT
Manager Account Delivery	Ingénieur réseau	Senior.Manager Solution Architecture
Manager d'applications	Ingénieur système	Contrôleur ICT
Manager de services ICT	Machine Learning Scientist	Responsable des approvisionnements
Manager des changements ICT	Manager de test	Chef de projet
Manager ERP Package Applications	Spécialiste en sécurité ICT	Chef de projet Marketing Automatisé
Médiamaticien	UX/UI Designer	Collaborateur de management de projet
Planificateur de production	Web Analyst	Community Program Manager - Advocacy
Product Manager	Web Designer	Manager de programmes
Spécialiste système		Analyste daffaires
Technicien informatique		Head Of Product Delivery
User Acces Agent		Manager d'organisation
Contrôleur système		Manager de processus métier
Opérateur ICT		Office manager
		Organisateur d'entreprise
		Staff Imaging Scientist