



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

NETTOYAGE

(UNET 2011)

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 usage à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office, ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/retravail/usages.asp>

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

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 pour le secteur du nettoyage
conclue à Genève le 19 janvier 2010 (RSG J 1 50.35),
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 12 janvier 2011 étendant le champ
d'application de la convention collective de travail du nettoyage
du 19 janvier 2010 (RSG J 1 50.34),
vu l'approbation par la Confédération du 15 février 2011,
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 genevoise.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des travaux dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène.

² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

³ Le Titre 3 et ses annexes I à IV sont applicables au personnel d'exploitation. Concernant les apprentis du secteur nettoyage, seul l'annexe III leur est applicable.

⁴ Le Titre 3 ne s'applique ni au personnel administratif ni d'encadrement.

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 visés 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 secteur ¹

Articles 1-2 [...]

Article 3 – Contrat individuel de travail

1. Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail, qui comporte au moins [...]: la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois) et le salaire. [...]

¹*bis* *Le contrat de travail ne peut prévoir un temps d'essai supérieur à 2 mois.*

2. Le contrat individuel de travail prévoit expressément que les dispositions des usages, dont un exemplaire est remis au travailleur, font partie intégrante du contrat.

Il ne peut exister qu'un seul contrat individuel par travailleur.

Article 4 – Catégories professionnelles

1. *Le personnel d'exploitation est réparti dans les catégories professionnelles suivantes : nettoyeurs en bâtiment/agents de propreté (catégories 1, 2 et 3), personnel d'entretien (catégories 4+, 4 et 5) et personnel remplaçant (catégorie 6).*

Nettoyeurs en bâtiment / Agents de propreté

2. *Il y a 3 catégories de nettoyeurs en bâtiment/agents de propreté :*
 - **Catégorie 1 :** *Personnel titulaire d'un CFC de la branche.*
 - **Catégorie 2 :** *Personnel qualifié, avec 4 ans d'activité au moins dans la branche en tant que nettoyeur(euse) en bâtiment/agent de propreté et compétent(e) pour les travaux mentionnés sous chiffre 2^{bis}.*

Toutefois, un(e) employé(e) ayant 4 années ou plus d'activités dans la branche en tant que nettoyeur(euse) en bâtiment/agent de propreté, mais dont les qualifications ne peuvent être contrôlées lors de son engagement, peut être classé en catégorie 3 pendant la 1^{re} année de service.

¹ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

- **Catégorie 3** : *Personnel non qualifié, débutant ou ayant moins de 4 ans d'activités en tant que nettoyeur(euse) en bâtiment/agent de propreté et assignés(e) aux travaux mentionnés sous chiffre 2^{bis}.*

2^{bis} *Les activités principales des catégories 1 à 3 sont :*

- *traitement des sols (décapage-imprégnation, cristallisation, shampooing-moquette), lavage de vitrages en façade, lavage des façades, lavage de plafonds, désinfection de locaux ;*
- *travaux de nettoyage nécessitant l'utilisation de produits classes toxiques 1 & 2 ;*
- *travaux de nettoyages spécifiques piscines, gaines de ventilation, machines de production, après sinistres (incendies, inondations), désinfection-désinsectisation ;*
- *travaux d'entretien de chantier et nettoyages de fin de chantier ;*
- *travaux d'entretien général de bâtiment (concierge).*

Personnel d'entretien

3. *Il y a 3 catégories de personnel d'entretien :*

- **Catégorie 4+** : *Personnel d'entretien au bénéfice du certificat de formation de la branche visé à l'annexe IV du Titre III.*
- **Catégorie 4** : *Personnel d'entretien sans certificat de formation et effectuant en moyenne plus de 20h par semaine en 2011, respectivement 18h par semaine dès 2012.*

Il est précisé qu'un(e) employé(e) d'entretien qui a suivi la formation de 5 jours visé à l'annexe IV du Titre III et s'est vu(e) délivrer le diplôme valable pour toute la branche, passe automatiquement en catégorie 4+ au plus tard 3 mois dès la réussite de l'examen.

Le contrat de travail devra être adapté dans les meilleurs délais, mais au plus tard un mois après l'entrée en vigueur de la modification.

- **Catégorie 5** : *Personnel d'entretien dont le temps de travail n'excède pas 20h par semaine en 2011, respectivement 18h par semaine dès 2012.*

Il est précisé qu'un(e) employé(e) d'entretien de catégorie 5 dont la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur 2 mois consécutifs, devient supérieure à 20h en 2011, respectivement 18h dès 2012, passe automatiquement en catégorie 4 dès le 3^e mois.

Le contrat de travail devra être adapté dans les meilleurs délais, mais au plus tard un mois après l'entrée en vigueur de la modification.

3^{bis} Les activités principales des catégories 4+, 4 et 5 sont :

- nettoyage régulier d'entretien dans tous les types de locaux nécessitant des prestations simples et répétitives ;*
- activités d'essuyage, de dépoussiérage, de détachage, de balayage, de lavage, d'aspiration, de lustrage, de vidage de corbeilles et récipients à déchets, d'entretien de sanitaires et d'enlèvements de traces sur les vitrages.*

3^{ter} Il est précisé que les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (Cat. 4, 4+ & 5) pour l'exécution des activités des nettoyeurs(euses) en bâtiment, seront payées selon le taux horaire de la catégorie 3.

3^{quater} Un(e) employé(e) d'entretien effectuant régulièrement des activités des nettoyeurs(euses) en bâtiment, représentant plus de 30 % de son temps de travail total calculé sur une période de 2 mois consécutifs, passe automatiquement en catégorie 3 dès le 3^e mois.

Le contrat de travail devra être adapté dans les meilleurs délais, mais au plus tard un mois après l'entrée en vigueur de la modification.

Personnel remplaçant

*4. **Catégorie 6 :** Personnel de remplacement des agents de propriété non qualifiés et du personnel d'entretien (catégories 3, 4+, 4 et 5 uniquement).*

4^{bis} Le personnel de catégorie 6 est engagé sur la base d'un contrat à durée déterminée (maximum 3 mois) pour assurer le remplacement d'un(e) titulaire des catégories 3 à 5 pendant les périodes du 1^{er} juin au 30 septembre et du 15 décembre au 15 janvier.

Article 5 – Salaires

1. Les salaires [...] *figurent dans l'annexe I.*
- 2.-3. [...]
4. Les salaires sont perçus au plus tard le 10 du mois suivant.
5. Le salaire à la tâche est interdit.
6. Une fiche de salaire détaillée doit être remise à chaque travailleur.

Article 6 – 13^e salaire

1. Un 13^e salaire, calculé pro rata temporis, est versé *au personnel des catégories 1 à 5* avec le salaire de décembre comme suit :

Catégories 1-2-3**Taux**Dès 2011

100 %

Catégories 4 et 4+En 20111^{re} année de service

25 %

2^e année de service

50 %

3^e année de service

75 %

4^e année de service

100 %

En 20121^{re} année de service

50 %

2^e année de service

75 %

3^e année de service

100 %

4^e année de service

100 %

Dès 20131^{re} année de service

100 %

2^e année de service

100 %

3^e année de service

100 %

4^e année de service

100 %

Catégorie 5En 2011

50 %

En 2012

75 %

Dès 2013

100 %

2. Le 13^e salaire n'est pas dû pour la catégorie 6.
Le 13^e salaire n'est pas dû pendant la période d'essai.
3. Le 13^e salaire est payé sur la base du salaire annuel brut correspondant aux heures de travail effectivement accomplies, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Article 7 – Durée du travail

1. La durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur le mois est fixée dans le contrat individuel.
2. Elle est de 44 heures maximum, *au total*.
3. [...] A cette fin, l'employeur s'informe auprès du travailleur de toute autre activité exercée chez un autre employeur, en précisant sa nature, sa durée ainsi que son horaire. Le travailleur est tenu de fournir les renseignements demandés.

Article 8 – Horaire de travail

1. L'horaire de travail est défini dans le contrat individuel. [...]
2. La durée hebdomadaire du travail peut être répartie sur cinq jours et demi.
3. [...]

Article 9 – Modification de la durée et/ou de l'horaire de travail

1. Une modification de la durée hebdomadaire contractuelle de travail [...] ne peut intervenir qu'avec l'accord du travailleur. Elle entre en vigueur au plus tard à l'expiration d'un délai correspondant aux délais de congé [...]. Le contrat de travail doit être modifié dans les meilleurs délais.
2. [...]

Article 10 – Heures supplémentaires

1. Est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 44^e heure hebdomadaire.
2. Les heures supplémentaires sont décomptées par trimestre civil (janvier-mars ; avril-juin ; juillet-septembre ; octobre-décembre).

3. Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée dans la période de décompte.
4. Les heures supplémentaires non compensées par un congé de même durée pendant la période de décompte sont payées, à l'expiration de cette période, avec une majoration de 25 %.
5. [...]

Article 11 – Travail de nuit et du dimanche

1. En sus des compensations prévues par la Loi fédérale sur le travail (LTr), le travailleur a droit à un supplément de salaire de 25 % pour le travail de nuit et de 50 % pour le travail du dimanche. En cas de travail de nuit accompli le dimanche, les suppléments de salaire ne sont pas cumulables, le taux de 50 % est applicable.
2. Les suppléments pour travail de nuit ou du dimanche se cumulent avec ceux prévus en cas d'heures supplémentaires non compensées. Ainsi, les heures supplémentaires accomplies la nuit et non compensées sont payées moyennant un supplément de 50 % (25 % + 25 %). Les heures supplémentaires accomplies le dimanche et non compensées sont payées moyennant un supplément de 75 % (25 % + 50 %).

Article 12 – Jours fériés

1. Les jours suivants sont fériés :
1^{er} janvier – Vendredi-Saint – Lundi de Pâques – Ascension – Lundi de Pentecôte – 1^{er} août – Jeûne Genevois – Noël – 31 décembre.
2. *A l'exception du 1^{er} août, qui doit être rémunéré pour toutes les catégories de travailleurs, seuls les travailleurs des catégories 1 à 5 conservent leur droit au salaire pendant un autre jour férié chômé, pour autant que celui-ci corresponde à un jour habituellement travaillé. Ce droit est subordonné à la condition qu'ils aient respecté leur obligation de travailler le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant. Le droit à des jours fériés existe aussi pendant les vacances du travailleur.*

3. Sous réserve des dispositions de la loi fédérale sur le travail, [...], celui-ci peut être tenu de travailler un jour férié lorsque l'entreprise cliente n'est pas soumise à l'obligation de respecter ce jour férié et que le travail accompli ce jour-là entre dans l'horaire normal du travailleur considéré.
4. [...]

Article 13 – Indemnité en cas d'absences justifiées

– Décès du conjoint, père, mère, enfant :	3 jours
– Décès de frères, sœurs ou beaux-parents :	1 jour
– Mariage de l'intéressé :	2 jours
– Naissance d'un enfant :	1 jour
– Inspection militaire :	½ jour
– Inspection militaire hors du canton de Genève :	1 jour
– Déménagement comme locataire, au maximum une fois par an :	1 jour

Article 14 – Indemnité pour le service militaire, le service civil et la protection civile en Suisse

Durant les jours pendant lesquels le travailleur est empêché de travailler pour effectuer une période de service militaire obligatoire en Suisse ou un service assimilé (protection civile), le travailleur a droit aux indemnités suivantes calculées en pourcentage :

	Célibataires sans charge	Mariés ou célibataires avec obligation d'entretien
Ecole de recrues et de cadres :	50 %	80 %
Service militaire jusqu'à concurrence de 4 semaines par année civile :	80 %	80 %
Service militaire de plus de 4 semaines et jusqu'à 21 semaines par année civile :	50 %	80 %

Articles 15-16 [...]

Article 17 – Couverture en cas de maladie et de maternité**A) Dispositions générales :**

1. Le paiement des primes est au moins paritaire. [...]
2. Le droit à l'indemnité naît à l'expiration du temps d'essai. Les remplaçants ne reçoivent de l'employeur ni indemnité ni salaire en cas de maladie ou de maternité, sous réserve des dispositions impératives [...].
3. [...]

B) Indemnités en cas de maladie :

1. Après la période d'essai, l'employeur garantit aux travailleurs des catégories 1 à 5, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie.
2. L'indemnité s'élève à 80 % du salaire effectif, 13^e salaire compris.
3. Elle est versée dès le 3^e jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours.
4. Lorsque le cas n'est pas assurable (réserves, rechutes de maladies anciennes, etc.), l'employeur doit les prestations selon l'échelle de Berne.

C) [...]**D) Information de l'employeur, certificat d'arrêt de travail en cas de maladie, paiement :**

1. Le travailleur est tenu d'informer [...] son employeur. Il doit lui remettre un certificat d'incapacité de travail, en original, au plus tard le 3^e jour de l'absence. [...]
2. L'employeur se réserve le droit d'ordonner en tout temps au salarié de se soumettre à une consultation auprès d'un médecin désigné par lui. Cette consultation s'effectue aux frais de l'employeur. [...] En cas de refus, par le salarié, de cette consultation, les indemnités peuvent être suspendues ou supprimées.
3. L'employeur établit la déclaration de maladie et l'envoie à l'assurance à réception du certificat médical. [...]

Article 18 – Indemnités diverses**A) Transport**

1. Aux travailleurs des catégories 1 à 3 qui ne sont pas transportés par les entreprises et qui ne travaillent pas sur un même site durant la journée, les entreprises versent une indemnité couvrant les frais de transport justifiés.
2. Aux travailleurs des catégories 4 à 6 qui ne sont pas transportés par les entreprises et qui travaillent au moins sur trois sites consécutifs différents durant la journée, les entreprises versent une indemnité assurant la gratuité des trajets selon le tarif des transports publics, au maximum le prix de l'abonnement mensuel des TPG.
3. Au personnel devant travailler en dehors du canton et qui n'est pas transporté par les entreprises, celles-ci versent une indemnité correspondant aux frais effectifs, mais au maximum au tarif des transports publics.

B) Repas de midi

Aux travailleurs travaillant hors du canton et ne pouvant prendre leur repas à domicile, les entreprises versent une indemnité de subsistance de 15 F.

C) Remplaçants

Pour les indemnités diverses, les remplaçants jouissent des mêmes avantages que les personnes qu'ils remplacent.

Article 19 – Vacances

1. [...]
2. Les employés à plein temps ayant plus de cinq années de service chez le même employeur ont droit à quatre semaines et un jour de vacances.
3. Dès la 11^e année de service chez le même employeur, les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances.
4. [...] L'employeur peut obliger les travailleurs à prendre ses vacances pendant une période de fermeture de l'entreprise cliente.
5. [...]

6. Le montant du salaire afférent aux vacances est de 8,33 % pour les travailleurs ayant droit à quatre semaines de vacances ; de 8,75 % pour les travailleurs ayant droit à 4 semaines et un jour de vacances et de 10,64 % pour ceux ayant droit à cinq semaines de vacances.

Article 20 – Prévoyance professionnelle

1.-3. [...]

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

Article 21 – Délais de congé

1. Le temps d'essai est de 2 mois. Pendant le temps d'essai, le délai de congé des travailleurs des catégories 1 à 5 est de 7 jours nets.
2. [...]
3. Pour les remplaçants, le délai de congé est dans tous les cas de 2 jours pour la fin d'un jour, *sous réserve du droit impératif*.
4. [...]

Articles 22 à 30 [...]

Annexe I

Grille des salaires [...]

Cat.	Fonctions	Salaire brut horaire en F		
		2011	2012	Dès 2013
1	Nettoyeur(euse) en bâtiment titulaire du CFC	26.30	26.60	26.90
2	Nettoyeur(euse) en bâtiment qualifié(e)	22.15	22.40	22.70
3	Nettoyeur(euse) en bâtiment non-qualifié(e)	21.15	21.40	21.70
4+	Employé(e) d'entretien au bénéfice du certificat de formation	19.35	19.60	19.80
4	Employé(e) d'entretien + de 20h par semaine	19.35	—	—

4	Employé(e) d'entretien + de 18h par semaine	—	19.35	19.35
5	Employé(e) d'entretien jusqu'à 20h par semaine	18.20	—	—
5	Employé(e) d'entretien jusqu'à 18h par semaine	—	18.20	18.20
6	Remplaçant(e) Cat 3 / Cat 4 / Cat 5	Selon catégorie		

Supplément pour Supervision

1à5 Chef d'équipe

Nbre de subordonnés	Supplément brut horaire en F
de 3 à 5	1.00
de 6 à 9	2.00
10 & +	3.00

Supplément pour Travaux spéciaux

Description	Supplément brut horaire en F
Ponçage & vitrification de parquets	5.00

Annexe II

Protection de la personnalité

1.-2. [...]

3. Mesures à prendre en cas de harcèlement

[...] En cas de difficultés liées au harcèlement :

1. Les entreprises s'efforcent de prévenir ou de mettre fin à l'interne aux cas de harcèlement.
2. [...]
3. Si les parties ne parviennent pas à régler le litige, elles peuvent transmettre le dossier *aux autorités compétentes* [...].

Annexe III

Minima applicables aux apprenti(e)s [...] du secteur du nettoyage [...]

Article 1 [...]

Article 2 – Salaire des apprenti(e)s

Le salaire minimum est fixé pour les 3 années d'apprentissage comme suit :

1 ^{re} année	900 F
2 ^e année	1 200 F
3 ^e année	1 800 F

Article 3 – Prestations applicables aux apprenti(e)s

Les prestations [...] suivantes sont accordées aux apprentis :

- Art. 12 Jours fériés
- Art. 13 Indemnités en cas d'absences justifiées
- Art. 14 Indemnités pour le service militaire et la protection civile en Suisse
- Art. 16 [...]
- Art. 17 Couverture en cas de maladie et de maternité
- Art. 18 Indemnités diverses
- Art. 20 Prévoyance professionnelle

Article 4 – Horaire de travail maximum

1. La durée du travail hebdomadaire est de 44 heures au maximum. Elle est répartie sur 5 jours à concurrence de 9 heures par jour au maximum.
2. Le travail supplémentaire, le travail du dimanche, de nuit, ainsi que les travaux présentant des risques pour la santé, la sécurité ou la moralité sont interdits.

Article 5 – Vacances**Apprenti(e)s de moins de 20 ans**

1 ^{re} année	8 semaines
2 ^e année	7 semaines
3 ^e année	6 semaines

Apprenti(e)s ayant 20 ans révolus

1 ^{re} année	7 semaines
2 ^e année	6 semaines
3 ^e année	5 semaines

Articles 6 et 7 [...]**Annexe IV****Formation professionnelle du personnel d'entretien (cat 4+)**

1. La catégorie 4+ concerne les employé(e)s d'entretien qui ont suivi une formation de 5 jours et qui ont réussi l'examen y relatif.
2. [...]
3. Cette formation [...] a une durée de 5 jours à effectuer sur une période de 12 mois.
4. La formation est suivie pendant les jours ouvrables (du lundi au vendredi).
5. La formation se conclut par un examen écrit [...].
6. La personne qui réussit l'examen se voit délivrer un diplôme qui est valable pour toute la branche.
7. Le droit à la formation du personnel d'entretien s'ouvre après la période d'essai.
8. *Pour les entreprises dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à six tenues de payer des contributions professionnelles, les coûts de la formation sont pris en charge par les fonds paritaires. L'employeur est tenu de procéder à l'avance de salaire des employé(e)s qui suivent la formation. Il se fera rembourser l'avance par les fonds paritaires.*

9. *Pour les entreprises dont le nombre d'employés est inférieur à six. La prise en charge de la formation est régie par l'article 327a du Code des obligations.*
10. L'employeur dispose [...] de 3 mois dès la réussite de l'examen pour faire passer l'employé(e)s en catégorie 4+.
11. L'employeur a la possibilité de limiter annuellement le droit à cette formation à 15 % de son personnel d'entretien.
12. [...]