



## U S A G E S

### NETTOYAGE

#### (UNET)

---

Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.

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

Les usages sont disponibles sur le site de l'OCIRT  
[http://www.geneve.ch/ocirt/relation\\_travail/liste.asp](http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp)

Les dispositions légales, réglementaires ainsi que les arrêtés cités dans le document sont disponibles sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/> et sur le site de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

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

Rue des Noirettes 35

Case postale 1255

1211 Genève 26 / La Praille

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 388 29 69

e-mail : [reltrav@etat.ge.ch](mailto:reltrav@etat.ge.ch)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail  
du 12 mars 2004 (RSG J 1 05),  
vu la convention collective de travail du nettoyage dans le canton  
de Genève conclue à Genève le 26 janvier 2006 (RSG J 1 50.35)  
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 29 novembre 2006 (RSG 1 50.34)  
établit ce qui suit :

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

Le présent document est le reflet des usages dans le secteur économique du nettoyage (ci-après : UNET)

Il s'applique à toute entreprise suisse ou étrangère occupant du personnel dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène tenue de respecter les usages en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004 (RSG J 1 05).

Les conditions minimales de travail visées à l'article VI des UNET sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises assujetties aux usages, à l'exception du personnel administratif et du personnel d'encadrement.

#### **Article II – Protection de la santé des travailleurs**

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptés 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.

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.

Les travailleurs suivent les directives nécessaires pour assurer la sécurité au travail et signalent à l'employeur ou à ses représentants

les défauts du matériel ou des installations qu'ils ne peuvent pas éliminer eux-mêmes.

Les exigences du présent article sont applicables à toutes les personnes au service de l'employeur, même en location de service. Elles seront atteintes notamment en faisant appel à des spécialistes de la sécurité au travail qualifiés (MSST).

### **Article III – Egalité entre femmes et hommes**

L'employeur veille à respecter le principe d'égalité entre femmes et hommes.

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

Les dispositions impératives applicables à l'entreprise en vertu du droit fédéral ou cantonal font partie intégrante des usages.

### **Article V – Contrat individuel de travail**

Le contrat individuel de travail continue d'être applicable dans tous les cas et sur tous les points où il est plus favorable au travailleur que le présent document.

Les UNET tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail, l'employeur est tenu de remettre spontanément une copie du document à tout le personnel concerné.

### **Article VI – Conditions minimales de travail**

Les conditions minimales de travail en usage sont les dispositions imprimées en caractère droit dans la convention collective reproduite ci-après.

### **Article VII – Contribution professionnelle**

Une contribution professionnelle est prélevée conformément à l'article 28 pour les entreprises dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à seize.

### **Article VIII – Contrôles**

L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages.

Il existe en outre une commission paritaire dont les compétences sont mentionnées aux articles 24 à 27.

### **Article IX – Validité**

Le présent document entre en vigueur le **1<sup>er</sup> février 2007**.

IU / BAM / AG – 06.02.2007

## **Convention collective de travail du nettoyage dans le canton de Genève**

---

### **Article 1 – But**

*La présente convention collective a pour but de régler les conditions de travail dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène dans les entreprises de services et de propreté établies ou actives dans ce domaine dans le Canton de Genève, dont le nombre d'employés est égal ou supérieur à seize.*

*La convention vise également à favoriser la formation professionnelle et continue des jeunes et des adultes.*

### **Article 2 – Champ d'application**

*La convention est applicable :*

- aux entreprises qui ne sont pas domiciliées à Genève, mais qui y travaillent régulièrement ou occasionnellement*
- aux entreprises membres du GESP (groupement des entreprises de services et de propreté) et aux entreprises membres de l'AGENS (association genevoise des entrepreneurs en nettoyage et services).*
- aux employeurs qui, par une procédure d'adhésion individuelle au sens de l'article 356 B) du Code des Obligations, demandent que les dispositions de la présente CCT leur soient applicables.*
- à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises assujetties, à l'exception du personnel administratif et du personnel d'encadrement*

*Les employeurs assujettis appliquent sans restriction la présente convention collective, sous peine des sanctions établies par la commission paritaire qui organise le contrôle de son application.*

### **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 *les mentions déterminées par la commission paritaire, notamment : la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois) et le salaire. La commission paritaire met une formule-type à la disposition des employeurs.*

2. Le contrat individuel de travail prévoit expressément que les dispositions étendues de la CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, font partie intégrantes du contrat.

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

#### **Article 4 – Catégories professionnelles du secteur du nettoyage**

<b>Nettoyeur(euse) en bâtiment</b>	<b>Activités principales</b>
<b>1</b> Titulaire d'un CFC de la branche	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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 &amp; 2 ;</li> <li>– travaux de nettoyages spécifiques piscines, gaines de ventilation, machines de production, après sinistres (incendies, inondations), désinfection-désinsectisation ;</li> <li>– travaux d'entretien de chantier et nettoyages de fin de chantier ;</li> <li>– travaux d'entretien général de bâtiment (concierge).</li> </ul>
<b>2</b> Qualifié(e) avec 4 ans d'activité au moins dans la branche en tant que nettoyeur/euse en bâtiment et compétent(e) pour les travaux ci-contre :	
<b>3</b> Non qualifié(e) <ul style="list-style-type: none"> <li>– débutant(e)</li> <li>– ayant moins de 4 ans d'activités en tant que nettoyeur(euse) en bâtiment et assignés/es aux travaux ci-contre :</li> </ul>	

Personnel d'entretien	Activités principales
4 effectuant en moyenne plus de 22 heures / semaine	– nettoyage régulier d'entretien dans tous les types de locaux nécessitant des prestations simples et répétitives ;
5 effectuant 22 heures / semaine ou moins	– 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.

Remplaçant(e)	Remarques
6 engagée(e) sur la base d'un contrat à durée limitée (maximum 3 mois) pour assurer le remplacement d'un(e) titulaire des catégories 3 à 5 pendant les périodes du 1er juin au 30 septembre et du 15 décembre au 15 janvier.	Ne concerne que les catégories 3, 4 et 5.

Catégorie 5 : Personnel d'entretien

- Un(e) employé(e) d'entretien catégorie 5 dont la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur 2 mois consécutifs, devient supérieure à 22 heures, est automatiquement assimilé(e) en catégorie 4 dès le 3<sup>e</sup> mois.
- *Le contrat de travail devra être adapté dans les meilleurs délais.*

Catégories 4 & 5 : Personnel d'entretien

- Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (Cat. 4 & 5) pour l'exécution d'activités telles que nettoyeurs/yeuses en bâtiment, seront payées selon le taux horaire de la catégorie 3.

- Un(e) employé(e) d'entretien effectuant régulièrement des activités telles que nettoyeurs /euses en bâtiment, représentant plus de 30 % de son temps de travail total calculé sur une période de 2 mois consécutifs, est automatiquement assimilé(e) dès le 3<sup>e</sup> mois en catégorie 3.

Catégorie 2 : Nettoyeur(euse) en bâtiment qualifié

- Un(e) employé(e) ayant 4 années ou plus d'activités dans la branche en tant que nettoyeur (euse) en bâtiment mais dont les qualifications ne peuvent être contrôlées lors de son engagement, peut être assimilé(e) en catégorie 3 pendant la 1<sup>re</sup> année qui suit son engagement.

#### Article 5 – Salaires

1. Les salaires sont déterminés dans une grille annexée (annexe 1).
2. *Les parties contractantes négocient chaque année les salaires, sauf accord portant sur plusieurs années.*
3. *D'éventuelles modifications devront être décidées au plus tard le 30 novembre pour entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.*
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<sup>e</sup> salaire

1. Un 13<sup>e</sup> salaire, calculé pro rata temporis, est versé avec le salaire de décembre comme suit :

Catégorie	Taux
1-2-3	100 %

Catégorie	1 <sup>re</sup> année de service	2 <sup>e</sup> année de service	3 <sup>e</sup> année de service	4 <sup>e</sup> année de service
4	0 %	25 %	50 %	100 %

- Pour les employé(e)s de la catégorie 5 passant en catégorie 4, l'introduction du 13<sup>e</sup> salaire s'appliquera selon la règle suivante :

Catégorie	1 <sup>re</sup> année en cat. 4	2 <sup>e</sup> année en cat. 4	3 <sup>e</sup> année en cat. 4	4 <sup>e</sup> année en cat. 4
Cat. 5 passant en cat. 4	0 %	25 %	50 %	100 %

- Le 13<sup>e</sup> salaire n'est pas dû pendant la période d'essai.  
Le 13<sup>e</sup> salaire n'est pas dû pour les catégories 5 & 6.  
Le 13<sup>e</sup> 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**

- La durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur le mois est fixée dans le contrat individuel.
- Elle est de 44 heures au maximum.
- Si un travailleur est occupé par plusieurs employeurs, la durée hebdomadaire totale du travail ne peut en aucun cas dépasser 50 heures (article 9 de la loi sur le travail). 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**

- L'horaire de travail est défini dans le contrat individuel. L'employeur peut modifier l'horaire de travail en fonction des exigences de la clientèle en tenant compte, autant que possible, des disponibilités des employés.
- La durée hebdomadaire du travail peut être répartie sur cinq jours et demi.
- L'horaire de travail doit répondre aux exigences de la loi fédérale sur le travail, en particulier pour ce qui concerne le travail de nuit, du dimanche, des femmes et des jeunes travailleurs.

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

1. Toute modification de la durée hebdomadaire contractuelle de travail ou de l'horaire convenu n'intervient 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. En cas de refus de la modification de la durée hebdomadaire de travail ou de l'horaire de travail convenu, entraînant une résiliation du contrat de travail, les délais de congé doivent être respectés.

**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 44e 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. A toute heure supplémentaire accomplie au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures s'appliquent, au surplus, les dispositions de la loi fédérale sur le travail.

**Article 11 – Travail de nuit et du dimanche**

1. Le travailleur a droit à un supplément 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 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 :
  - a. 1<sup>er</sup> janvier – Vendredi-Saint – Lundi de Pâques – Ascension – Lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne Genevois – Noël – 31 décembre
2. Seuls les travailleurs des catégories 1 à 5 conservent leur droit au salaire pendant un 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, le travailleur est 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. *Le travail effectué régulièrement un jour férié ne donne pas droit à un supplément, mais à un congé payé de même durée accordée dans la semaine qui précède ou qui suit. Les heures supplémentaires accomplies à l'occasion d'un jour férié donnent lieu à un congé payé de même durée.*

**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 (service civil ou protection civile), le travailleur a droit aux indemnités suivantes calculées en pourcentage :

	Célibataires sans charges	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 %

#### **Article 15 – Prévention des accidents**

1. Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs dans le respect des normes de sécurité cantonales et fédérales. Sont en particulier applicables les dispositions contenues dans la Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST). *A cet effet, chaque entreprise devra présenter une solution «sécurité» approuvée ou adhérer à une solution de branche.*
2. Les travailleurs signalent à leur employeur ou à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils peuvent remarquer.

#### **Article 16 – Couverture en cas d'accident**

1. Les travailleurs sont assurés contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents.
2. Tout accident doit être annoncé immédiatement, mais au plus tard le jour suivant à la direction de l'entreprise ou à ses représentants. En cas d'infraction à cette règle, l'employeur ne sera pas responsable des retards dans le remboursement de l'indemnité.
3. La compensation de la perte de salaire est égale aux montants versés par l'assurance-accidents.
4. L'employeur prend en charge le paiement des jours de carence dans les limites de l'article 324b CO, pour autant que l'employé ait fourni les justificatifs et que l'assurance-accidents ait donné son accord sur le cas.
5. L'indemnité s'élève à 80 % du salaire effectif, 13<sup>e</sup> salaire compris.

6. *La prime couvrant les accidents non professionnels est à la charge du travailleur.* Seuls les travailleurs accomplissant au moins 8 heures par semaine sont assurés contre les accidents non professionnels.

#### **Article 17 – Couverture en cas de maladie et de maternité**

##### A) 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<sup>e</sup> salaire compris.
3. Elle est versée dès le 3<sup>e</sup> 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.

##### B) Congé maternité :

Sont applicables les lois en vigueur sur l'assurance maternité.

##### C) Information de l'employeur, certificat d'arrêt de travail en cas de maladie, paiement :

1. Le travailleur est tenu d'informer sans délai son employeur. Il doit lui remettre un certificat d'incapacité de travail, en original, au plus tard le 3<sup>e</sup> jour de l'absence. *L'employeur peut exiger un tel certificat dès le 1<sup>er</sup> jour d'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. *Le médecin est lié par le secret médical et ne se prononce que sur la capacité de travail de l'intéressé.* 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. *Si les indemnités d'assurance ne sont pas versées directement au travailleur, l'employeur lui verse les indemnités de perte de gain reçues de l'assurance au plus tard à la prochaine échéance des paies.*

**D) Dispositions générales**

1. Le paiement des primes est au moins paritaire. Moyennant paiement de 50 % de la prime et accomplissant les démarches administratives, l'employeur est libéré de toute autre obligation, conformément à l'article 324a alinéa 4 CO.
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 du droit public dans ce dernier cas.
3. L'employeur met à disposition du travailleur les conditions générales d'assurance.

**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. Le droit aux vacances est de quatre semaines par année.

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<sup>e</sup> année de service chez le même employeur, les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances.
4. La date des vacances doit être fixée par l'employeur, qui tient compte des intérêts légitimes du travailleur. L'employeur peut obliger le travailleur à prendre ses vacances pendant une période de fermeture de l'entreprise cliente.
5. *La rémunération des vacances se fait au terme de la période de paie durant laquelle elles ont été prises.*
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. Lorsque les conditions légales sont remplies, les travailleurs sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP. Les conditions d'affiliation et d'octroi des prestations sont réglées exclusivement par les règlements de l'institution.
2. La contribution à la prime est au moins paritaire (50 % à la charge de l'employeur – 50 % à la charge du travailleur, quel que soit son âge). Sa perception incombe à l'employeur.
3. Chaque travailleur soumis 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.
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. Après le temps d'essai et pendant la 1<sup>re</sup> année de service, le délai de congé est de 1 mois pour la fin d'un mois ; dès la 2<sup>e</sup> année de service, de 2 mois pour la fin d'un mois ; dès la 9<sup>e</sup> année de service, de 3 mois pour la fin d'un mois.

3. Pour les remplaçants, le délai de congé est dans tous les cas de 2 jours pour la fin d'un jour.
4. Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a, en outre, droit à la réparation du dommage supplémentaire.

#### **Article 22 – Protection contre le congé en temps inopportun**

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.
2. Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement.

#### **Article 23 – Paix du travail**

1. *Les employeurs et les travailleurs s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble les solutions à d'éventuelles divergences. Chacune d'elles renonce à toute action pouvant porter préjudice à l'autre, notamment par des campagnes de presse, occupation des locaux.*
2. Les employeurs et les travailleurs s'engagent à respecter la paix illimitée du travail.
3. *En cas de violation de l'obligation de paix illimitée du travail, la partie coupable versera une amende conventionnelle au maximum de 50 000.– F à l'autre partie. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs individuels.*

### **DISPOSITIONS D'EXÉCUTION**

#### **Article 24 – Commission paritaire**

1. Une commission paritaire est instituée, *qui acquiert la personnalité juridique*, pour mettre en œuvre la convention et en assurer la bonne exécution ainsi qu'une application uniforme.
2. *Cette commission comprend un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs respectivement, désignés par les parties signataires. Ces dernières peuvent également désigner des remplaçants de leur choix. Dans tous les cas, les délégations patronales et syndicales disposent d'un nombre égal de droit de vote.*

3. *Sauf disposition contraire, la commission prend ses décisions à la majorité des voix acquises dans les deux délégations patronale et syndicale.*
4. *Pour le surplus, la commission établit tous les règlements nécessaires à la bonne gestion de la CCT et de ses activités propres.*

#### **Article 25 – Compétences et tâches**

1. La Commission paritaire est seule habilitée à assurer la bonne exécution de la présente CCT. Elle remplit ses tâches et exerce ses compétences en toute indépendance, s'appuyant au besoin sur les voies de droit à disposition. Elle peut également déléguer tout ou partie de ses tâches à des tiers.
2. Dans l'exécution de sa mission de contrôle de l'application de la CCT, la commission peut, *notamment* :
  - a. Prendre la décision de subordonner les entreprises à la présente convention.
  - b. Opérer des contrôles dans les entreprises.
  - c. Exiger des entreprises et des travailleurs tous les documents pertinents pour le contrôle, en particulier les contrats de travail, les fiches de salaire, les attestations relatives au paiement des charges sociales. Les contrôleurs qu'elle délègue doivent être admis sans restriction sur les sites.
  - d. Prononcer des peines conventionnelles ou des avertissements en respectant le principe de proportionnalité et en tenant compte des éléments suivants :
    - faute commise (intention, négligence grave, négligence légère, etc.) ;
    - violation unique ou multiple des dispositions conventionnelles ;
    - gravité de cette violation ;
    - récidive ;
    - réparation totale ou partielle par le fautif avant le prononcé de la peine conventionnelle ;
    - taille/nombre d'ouvriers de l'entreprise.
  - e. Procéder à l'encaissement et au recouvrement des contributions dues par les entreprises (contributions professionnelles, peines conventionnelles, frais de contrôle, etc.), par voie de droit au besoin.
  - f. Imposer en cas de nécessité le port d'un badge d'identification personnelle pour les travailleurs.

3. Dans l'exécution des autres tâches liées à l'application de la CCT, la Commission paritaire :
  - a. traite en premier lieu de différends et conflits individuels concernant l'interprétation et l'application de la présente convention collective sous réserve de recours à la juridiction des Prud'-hommes compétente ;
  - b. défend les intérêts généraux de la profession ;
  - c. gère et administre les contributions professionnelles et le fonds paritaire, ainsi que le fonds de perfectionnement professionnel établissant chaque année un budget et des comptes ;
  - d. examine les différends qui lui sont soumis par les employeurs ou les travailleurs ;
  - e. organise et finance les activités liées au perfectionnement professionnel qu'elle approuve ;
  - f. lutte contre le travail au noir.

#### **Article 26 – Peines conventionnelles**

1. Les infractions sont passibles d'une amende de 5 000.– F au plus par cas.
2. Ce montant peut être porté à 20 000.– F en cas de récidive ou de violation grave. La commission paritaire peut, par décision unanime, aller au-delà des 20 000.– F si le préjudice subi est supérieur à cette somme.
3. La Commission paritaire peut mettre à l'amende l'employeur qui ne s'est pas acquitté en tout ou partie des diverses contributions prévues. Elle ne peut excéder les 100 % de la valeur des prestations dues.
4. La Commission paritaire peut en outre imposer aux employeurs et/ou aux travailleurs la prise en charge des frais de procédure et de contrôle, si ces derniers ont prouvé le non-respect d'obligations conventionnelles.
5. Le versement du montant des peines conventionnelles doit avoir lieu dans les 30 jours suivant la notification de la décision définitive à ce sujet.

#### **Article 27 – Recours**

1. Toutes les décisions de la commission paritaire sont susceptibles de recours dans les trente jours auprès de la Chambre des relations collectives de travail (CRCT).

2. L'auteur d'un recours qui n'a manifestement aucune chance d'aboutir peut-être amendé en tant que recourant téméraire.

#### **Article 28 – Contribution professionnelle**

1. Pour couvrir les frais résultant de l'application de la CCT ainsi que le perfectionnement professionnel continu et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds d'application et un fonds de perfectionnement professionnel.
2. Le fond d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir :
  - a. le contrôle des entreprises,
  - b. les mesures relatives au harcèlement sexuel et moral (mobbing),
  - c. le soutien à des mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles.
  - d. *l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment.*Tous les travailleurs payent une contribution équivalente à 0,55 % de leur salaire brut. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur, quel que soit le mode de rémunération. Ces contributions sont versées par l'employeur sur le compte du fonds paritaire.
3. Les employeurs acquittent une contribution équivalente à 0,15 % de la somme des salaires brut des travailleurs assujettis au fonds d'application. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.
4. *Le fonds de la formation professionnelle a pour but d'assurer le recrutement et la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels.* Tous les travailleurs payent une contribution équivalente à 0,1 % du salaire brut. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire du travailleur et versé sur le compte du fonds paritaire.
5. Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,1 % de la somme des salaires bruts des travailleurs assujettis au fonds pour le perfectionnement professionnel. Ces contributions sont versées sur le compte prévu à cet effet.
6. Les parties établissent un règlement d'utilisation de la contribution professionnelle.

**Article 29 – Autres dispositions**

Le code des obligations est applicable à titre supplétif.

**Article 30 – Durée de validité de la convention collective**

1. *La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006 pour une durée de trois ans soit jusqu'au 31 décembre 2008.*
2. *A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année.*
3. *Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.*

**ANNEXES :**

- I Grille des salaires
- II Accord sur la protection de la personnalité

**Annexe I**

**Grille des salaires minima, valable dès le 1er janvier 2006 et jusqu'au 31 décembre 2008**

<b>Secteur nettoyage</b>		<b>Salaire brut horaire en F</b>		
Cat.	Fonctions	2006	2007	2008
<b>1</b>	Nettoyeur(euse) en bâtiment titulaire du CFC	25.00	25.25	25.50
<b>2</b>	Nettoyeur(euse) en bâtiment qualifié(e)	21.00	21.25	21.50
<b>3</b>	Nettoyeur(euse) en bâtiment non-qualifié(e)	20.00	20.25	20.50
<b>4</b>	Employé(e) d'entretien + de 22 heures par semaine	18.50	18.75	19.00
<b>5</b>	Employé(e) d'entretien jusqu'à 22 heures par semaine	17.35	17.80	18.10
<b>6</b>	Remplaçant(e) Cat 3 / Cat 4 / Cat 5	Selon sa catégorie		

**Supervision**

Cat.	Fonctions	Nbre de subordonnés	Supplément brut horaire en F
<b>1 à 5</b>	Chef d'équipe	de 3 à 5	1.00
		de 6 à 9	2.00
		10 & +	3.00

**Travaux spéciaux**

Description	Supplément brut horaire en F
Pose de moquette	5.00
Pose, ponçage & vitrification de parquets	

## **Annexe II**

### **Protection de la personnalité**

#### **1. Harcèlement moral (mobbing) et professionnel**

Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

#### **2. Harcèlement sexuel**

Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

#### **3. Mesures à prendre en cas de harcèlement**

L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'ont peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.

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. A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronal et travailleur intéressés examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une personne compétente en vue d'une conciliation.
3. S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les intéressés, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle du nettoyage.
4. La commission peut également proposer une conciliation selon la même procédure que sous chiffre 2 ci-dessus.
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens du ch. 2 ci-dessus. 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 de la commission paritaire.
4. Appel à un organisme de conciliation public  
Les personnes en cause dans un cas de harcèlement peuvent opter pour une conciliation par un office public spécialisé, à leurs frais. Un tel cas exclut définitivement la mise en œuvre d'une procédure selon les dispositions ci-dessus.  
Toute autre voie de droit reste ouverte à la personne qui s'estime victime d'un harcèlement.