



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 2014)

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

L'employeur doit remettre une copie des documents à tous les employés concernés.

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

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

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (<http://www.seco.admin.ch>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

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

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail romande du nettoyage étendue
par arrêté du Conseil fédéral du 13 février 2014,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

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

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

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

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui offre des prestations à Genève, à titre principal ou accessoire, dans le domaine du nettoyage, de la propreté, de l'hygiène et de la désinfection ainsi que les services annexes liés à l'utilisation et à l'entretien de tous types de locaux, bâtiments, installations et équipements ou moyens de transport.

Font partie de ces prestations :

- a) Le nettoyage ou l'assainissement après sinistre ou incendie ;
- b) L'entretien d'immeubles et le nettoyage d'appartements en régie ;
- c) Les travaux de conciergeries effectués par des entreprises de nettoyage.

- ² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, y compris les apprentis, indépendamment de leur mode de rémunération.
- ³ Le Titre 3 ne s'applique ni au personnel administratif ni au personnel d'encadrement technique.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

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

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

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

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

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

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

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires, l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT¹. 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.

Article VIII – Compétence de la commission paritaire

¹ En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

² Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

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 les mentions suivantes : la date d'engagement, la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois), les horaires de travail et le salaire.²
2. [...]
3. Un seul contrat de travail est établi, même pour les travailleurs occupés sur différents lieux de travail.

Article 4 – Délais de congé

1. Le temps d'essai est de 3 mois. [...]
2. Après le temps d'essai et pendant la première année de service, le délai de congé est de 1 mois pour la fin d'un mois; dès la 2^e année de service, de 2 mois pour la fin d'un mois; dès la 9^e année de service, de 3 mois pour la fin d'un mois. Il ne peut en aucun cas être dérogé à cet article.

Article 5 – Protection contre le congé en temps inopportun

1. Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas être licencié lorsqu'il est au bénéfice de l'indemnité journalière d'assurance-maladie ou d'assurance-accidents durant 90 jours.
2. Après trois ans de travail dans l'entreprise, le travailleur ne peut être licencié aussi longtemps qu'il est au bénéfice d'indemnités journalières de l'assurance-maladie (au maximum pendant 360 jours) ou de l'assurance-accidents (au maximum pendant 720 jours).

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

² Une formule type est mise à disposition des entreprises par les associations signataires de la CCT.

Article 6 – Catégories professionnelles

1. Les catégories professionnelles sont déterminées selon la nature des travaux, la fonction et la formation professionnelle des travailleurs.

Nature des travaux effectués	Tâches Annexe 5	Catégories	Fonctions et formations professionnelles
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	Chef d'équipe
		N10	Agent d'exploitation (AE) avec CFC depuis 2 ans ou plus dans la branche.
		N11	Agent d'exploitation (AE) avec CFC depuis moins de 2 ans dans la branche.
		N20	Agent de propreté (AP) avec CFC depuis 2 ans ou plus dans la branche.
		N21	Agent de propreté (AP) avec CFC depuis moins de 2 ans dans la branche.
		N30	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) avec attestation de formation professionnelle (AFP).
		N40	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) sans qualification depuis 4 ans et plus dans la branche.
		N41	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) sans qualification depuis 2 ans et plus dans la branche.
		N42	Agent d'exploitation (AE) et Agent de propreté (AP) sans qualification depuis moins de 2 ans dans la branche.

Nature des travaux effectués	Tâches Annexe 5	Catégories	Fonction et formation professionnelle
Nettoyage d'entretien		E0	Personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel excède 18 heures hebdomadaires.
	11–15	E1	Personnel sans qualification à l'engagement effectuant des tâches spécialisées et dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.
	1–10	E2	Personnel sans CFC ou sans AFP à l'engagement titulaire d'un diplôme de formation professionnelle du personnel d'entretien* [...] et dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaire.
	1–10	E3	Personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.

2. Personnel de nettoyage d'entretien effectuant des travaux de nettoyage spécifique et de chantier

Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (E1, E2 ou E3) pour l'exécution d'activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que définies dans l'Annexe 5 seront payées selon le taux horaire correspondant de la catégorie N 40 à N 42.

Un employé des catégories Nettoyage d'entretien (E1, E2 ou E3) effectuant régulièrement des activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que définies dans l'Annexe 5 est rémunéré au

* Voir annexe 4

salaire de la catégorie salariale correspondant (N40 à N42) pour l'ensemble de ses activités. Est considérée comme une activité régulière de nettoyage spécifique et de chantier, celle qui représente plus de 30 % du temps de travail contractuel de l'employé calculé sur une période de 2 mois consécutifs.

Article 7 – Salaires

1. Les salaires minimaux sont déterminés dans la grille figurant à l'Annexe 2.
2. [...]
3. [...]
4. Pour les personnes payées avec un taux horaire, les salaires sont versés 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 chaque mois à chaque travailleur.

Article 8 – Supervision

1. On entend par supervision le fait d'assurer l'encadrement et l'organisation d'une équipe de nettoyage d'entretien.
2. Le personnel exerçant des activités de supervision est rémunéré avec un supplément salarial horaire s'appliquant au temps effectivement passé en présence du personnel à superviser (y compris les tâches d'organisation).
3. Le montant de ce supplément est fonction de l'effectif du personnel à superviser (Annexe 2).

Article 9 – Treizième salaire

1. Un 13^e salaire est versé prorata temporis à chaque travailleur pour autant que le travailleur soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Au-delà de ce délai, il est dû pour la totalité de la période travaillée.
2. Calculé sur la base du salaire brut AVS, à raison de 8,33 % hors heures supplémentaires, le 13^e salaire est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail. Il est mentionné de manière distincte sur la fiche de salaire correspondante.

Article 10 – Durée du travail

1. La durée hebdomadaire maximum de travail est de 43 heures.
2. La durée hebdomadaire du travail de chaque travailleur est fixée dans son contrat individuel.

Article 11 – Horaire de travail

1. Les horaires de travail sont définis dans le contrat individuel. Si lesdits horaires ne sont pas strictement définis par les clients, le salarié peut bénéficier de la fixation contractuelle d'une plage horaire, de plus ou moins une heure, à l'intérieur de laquelle la vacation doit être effectuée. L'employeur peut modifier l'horaire de travail en fonction des exigences de la clientèle en tenant compte, autant que possible, des disponibilités de ses employés.

Article 12 – Modification de la durée et/ou de l'horaire de travail

1. Lorsque l'employeur prévoit une modification de la durée hebdomadaire contractuelle du travail, celle-ci entre en vigueur à l'expiration d'un délai d'une durée correspondant au délai de congé selon l'art. 4 ci-dessus, calculé à partir de la notification de la proposition.
2. Le contrat de travail doit être modifié en ce sens dans les meilleurs délais.
3. En cas de refus de la modification de la durée hebdomadaire de travail, l'employeur peut résilier le contrat en respectant le délai de congé prévu à l'art. 4 des présents usages. Ce délai de congé commence à courir dès la notification de la résiliation.
4. Pour le cas où un travailleur à temps partiel effectue régulièrement et pendant plus de 4 mois, un nombre d'heures supérieur à celui prévu par son contrat de travail, l'employeur doit modifier celui-ci dans les meilleurs délais.

Article 13 – Heures supplémentaires

1. Pour les travailleurs des catégories N & E0, est réputée heures supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 43^e heure hebdomadaire.

2. Pour les travailleurs des catégories E1 à E3, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 18^e heure hebdomadaire.
3. Les heures supplémentaires sont décomptées mensuellement et figurent sur la fiche de salaire ou sur un décompte annexe. Un document récapitulatif est établi au 31 décembre de l'année civile correspondante.
4. Les heures supplémentaires sont compensées durant l'année par un congé de même durée, mais au plus tard au 31 mars de l'année civile suivante ou à la fin des rapports de travail.
5. Les heures supplémentaires non compensées par un congé de même durée, dans les délais fixés à l'alinéa 4, sont payées, au plus tard à l'expiration de ces délais, avec une majoration de 25 %.
6. A toute heure supplémentaire accomplie au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures s'appliquent, encore et pour le surplus, les dispositions de la loi fédérale sur le travail.

Article 14 – Travail de nuit et du dimanche

1. Les notions de travail de nuit et du dimanche sont celles définies par la Loi fédérale sur le travail.
2. Les heures accomplies de nuit sont payées avec un supplément, [...] de 15 % pour le travail de nuit régulier.
3. Un supplément de salaire de 50 % est payé pour les heures effectuées le dimanche, au sens de la loi sur le travail.
4. [...]
5. En cas de travail de nuit le dimanche, les suppléments prévus à l'al. 2 ne sont pas cumulables. Dans ce cas, le taux de 50 % est applicable.

Article 15 – Service de piquet

1. Le service de piquet n'est pas autorisé.
2. Il sera toléré à titre exceptionnel lors de manifestations particulières. Dans ce cas, le temps pendant lequel le travailleur se tient à disposition de l'employeur en sus du travail habituel est indemnisé à raison de 3.– F de l'heure. La totalité du temps

d'intervention, y compris le temps de déplacement, comptent comme temps de travail et font l'objet d'une majoration de 50 %, respectivement de 100 % pour le dimanche. Pour chaque intervention, un minimum de deux heures doit être compté.

Article 16 – Jours fériés

1. Les travailleurs ont droit à l'indemnisation (à raison du salaire effectivement perdu) de 9 jours fériés chômés au sens de l'alinéa 5 du présent article, pour autant que ceux-ci correspondent à un jour habituellement travaillé.
2. [...]
3. Pour les travailleurs occupés toute l'année civile, l'employeur peut indemniser les jours fériés par le paiement d'une indemnité équivalente à 3.75 % du salaire AVS.
4. En cas d'absence injustifiée le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant, ce droit à l'indemnisation du jour férié disparaît. Sont considérés comme absences injustifiées : les absences non expressément autorisées par l'employeur ou non justifiées par un certificat médical.
5. A Genève, les jours fériés sont les suivants : 1^{er} janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël et le 31 décembre.
6. Sous réserve des dispositions de la législation fédérale sur le travail, le travailleur 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.
7. Le travail effectué un jour férié ne donne pas droit à un supplément de salaire, mais à un congé payé de même durée accordé dans le délai de quatre semaines. Passé ce délai, les heures travaillées sont rémunérées à 200 %.

Article 17 – Vacances

1. Le droit aux vacances est de quatre semaines par année.
2. [...]

3. 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. Dès la 11^e année de service chez le même employeur, les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances.
4. [...]
5. Les apprenti(e)s de moins de 20 ans ont droit à :

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

Les apprenti(e)s ayant 20 ans révolus :

7 semaines	la 1 ^{re} année
6 semaines	la 2 ^e année
5 semaines	la 3 ^e année
6. La date des vacances doit être fixée par l'employeur, au plus tard le 30 avril, en tenant compte des intérêts légitimes du travailleur. La date des vacances des travailleurs engagés en cours d'année, après ce terme, est fixée dans le mois qui suit l'engagement. Dans la mesure du possible les vacances seront prises prioritairement durant la période de fermeture de l'entreprise cliente.
- 6^{bis} *L'employeur doit veiller à ce que chaque travailleur prenne effectivement son droit intégral aux vacances dans l'année de service correspondante.*
7. La rémunération des vacances se fait au terme de la période de paie durant laquelle elles ont été prises.
8. Le montant du salaire afférent aux vacances est de 8,33 % du salaire AVS.
Pour les travailleurs ayant droit à cinq semaines de vacances, il est de 10,64 %
9. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le droit aux vacances est calculé prorata temporis.

Article 18 – Indemnité en cas d'absences justifiées

1. Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées sans déduction de salaire:
 - Décès du conjoint, père, mère, enfant : 3 jours

- Décès de frères, sœurs ou beaux-parents : 1 jour
 - Mariage de l'intéressé : 2 jours
 - Naissance ou adoption d'un enfant : 1 jour
(2 jours dès la 2^e année de service dans l'entreprise)
 - Inspection militaire : 1 jour
 - Déménagement, au maximum une fois par an : 1 jour
 - Maladie d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans et sur présentation d'un certificat médical justifiant la présence obligatoire d'un des deux parents : Jusqu'à concurrence de 3 jours par cas et par travailleur
2. Ces jours d'absences ne peuvent être différés de l'événement qui les motive.
3. Par analogie, les indemnités accordées en vertu du droit de la famille sont applicables aux partenaires enregistrés et aux concubins.

Article 19 – Indemnité pour le service militaire, le service civil et la protection civile en suisse

1. 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, service civil), le travailleur a droit aux indemnités suivantes calculées en pourcentage de son salaire contractuel :

	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 :	100 %	100 %
Service militaire de plus de 4 semaines et jusqu'à 21 semaines par année civile :	80 %	80 %

2. Les prestations APG sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence des prestations ci-dessus.

Article 20 – Indemnités diverses

A) Indemnités de transport

1. Les entreprises versent une indemnité couvrant les frais de transports effectifs, mais au maximum le prix d'un abonnement de transport publics.
2. L'indemnité est versée aux conditions suivantes :
 - a) l'entreprise n'assure pas le transport de l'employé,
 - b) [...] l'employé est employé en dehors de son lieu habituel de travail.
3. [...]

B) Indemnités pour l'utilisation du véhicule privé

1. Si les parties conviennent de l'utilisation du véhicule privé du collaborateur, celui-ci est indemnisé à raison de 70 centimes le kilomètre.

C) Indemnités pour le repas de midi en cas de travail hors canton

1. Lorsque le lieu de travail change fréquemment ou que le travailleur est en déplacement hors de son lieu habituel de travail et que le travailleur ne peut prendre son repas de midi à son domicile, l'entreprise verse une indemnité de subsistance égale à :

En 2014	17.50 F
En 2015	18.00 F
Dès 2016	18.50 F

L'indemnité ci-dessus n'est versée qu'en cas de travail hors du canton.

D) Indemnités du temps de déplacement

1. Le temps de déplacement entre deux lieux de travail consécutifs compte comme temps de travail.
2. Le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel ne fait pas partie du temps de travail.

Article 21 – Formation

1. Chaque travailleur payant la contribution visée à l'art. 30 ci-dessous peut bénéficier d'un jour de congé-formation payé par année civile [...].
2. Cette journée est indemnisée forfaitairement par la Commission Paritaire à hauteur de 100.– F.
3. Les frais de cours, de déplacement (billet CFF 2^e classe), ainsi que l'indemnité forfaitaire sont remboursés aux travailleurs par le fonds de la formation de la CCT romande sur présentation, dans les trois mois, d'une attestation de cours et des quittances y relatives.
4. La formation du personnel de la catégorie E2 est définie dans l'Annexe 4.

Article 22 – Prévention des accidents

1. Pour prévenir les accidents et maladies professionnels et pour protéger 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 adaptées aux conditions données.
2. Les travailleurs secondent l'employeur dans l'application des mesures à prendre. Ils respectent les instructions et utilisent correctement les dispositifs de sécurité et de santé.
3. [...]
4. [...]
5. Obligations de l'employeur :

L'employeur a l'obligation d'appliquer la directive CFST 6508 ou d'appliquer une solution de branche prévue par la «Solution romande des entreprises de nettoyage» dans son entreprise. Il a l'obligation d'effectuer périodiquement des contrôles de sécurité. Chaque employeur doit effectuer systématiquement une analyse des dangers spécifiques à son entreprise.

En cas de doute sur la sécurité d'une installation ou d'un chantier, [...] le travail est stoppé en attente de sa vérification. Les travailleurs restent à disposition de l'employeur et ont droit à leur salaire.

6. Obligations du travailleur :

Les travailleurs sont obligés de suivre les directives et les instructions de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Le travailleur se conforme à ces mesures, y collabore et signale à l'employeur ou à son représentant toute installation défectueuse pouvant présenter des risques d'accidents.

Au cas où le travailleur ne se conforme pas à ces mesures, il s'expose à un licenciement.

Articles 23 [...]

Article 24 – Couverture en cas de maladie, de grossesse et d'accouchement

A) Indemnités en cas de maladie

1. L'employeur garantit aux travailleurs, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie auprès d'un assureur.
2. L'indemnité s'élève à 80 % du salaire AVS.
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. Sous réserve du respect des dispositions légales, l'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au 31^e jour au maximum.
4. [...]

B) Indemnités en cas de congé maternité

1. [...] *Les législations fédérale et cantonale sont applicables.*

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

1. Le travailleur est tenu d'informer sans délai son employeur en cas de maladie. Il doit lui remettre un certificat d'incapacité de travail, en original, au plus tard le 3^e jour de son absence. L'employeur peut exiger un tel certificat dès le 1^{er} jour d'absence. Afin de faciliter l'indemnisation, le travailleur remet un certificat médical de manière régulière tous les trente jours au moins si la maladie se poursuit.

2. [...]

3. L'employeur établit la déclaration de maladie et l'envoi 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 de paie. En cas de retard de versement des indemnités de perte de gain par l'assurance, l'employeur en fait l'avance pour autant que le certificat médical ait été remis dans les délais fixés à l'al. 1.

D) Dispositions générales

1. Le paiement des primes est paritaire, l'employeur en assure au minimum la charge à hauteur de 50 %, les 50 % restant étant à la charge du travailleur. [...]

2. Un exemplaire des conditions générales d'assurance est remis au travailleur qui en fait la demande.

Article 25 – 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.

4^{bis} Tout salarié au service de plusieurs employeurs, dont le salaire annuel total dépasse le salaire minimal annuel LPP, peut, s'il n'est pas déjà obligatoirement assuré, se faire assurer à titre facultatif auprès de l'institution supplétive ou de l'institution de prévoyance à laquelle est affilié l'un de ses employeurs, si les dispositions réglementaires de celle-ci le prévoient.

Articles 26-28 [...]

Article 29 [...]

Article 30 – Contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels

1. Les travailleurs sont tenus de verser les contributions suivantes aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels respectivement :

0,7 % du salaire brut, selon décompte AVS, retenu à chaque paie par l'employeur;

2. Les employeurs qui exercent une activité jusqu'à 90 jours par année en Suisse dans la branche du nettoyage sont tenus de verser une contribution de 0.4 % de la masse salariale AVS des travailleurs y compris des apprentis assujettis à la CCT (0.35 % contribution travailleur; 0.05 % contribution employeur,) mais au minimum 20 francs par mois et par travailleur.
3. La contribution patronale est fixée à 0,3 % des salaires bruts soumis AVS.
4. L'utilisation des fonds paritaires est de la compétence de la Commission professionnelle paritaire et servira [...] :
 - a) au contrôle de l'application de la CCT ;
 - b) au contrôle de l'application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ;
 - c) aux prestations et aides sociales ;
 - d) à la formation et au perfectionnement professionnel ;
 - e) aux frais de traduction, [...] et d'impression de la CCT ;
 - f) à la santé et sécurité au travail ;
 - g) aux frais de conciliation au sens de l'annexe 1.

Annexe 1

Accord sur la protection contre le harcèlement sexuel

Article 1 [...]

Article 2 – Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel

1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'intérieur à des comportements de harcèlement sexuel.

2.-3. [...]

4.-6. [...]

Annexe 2

Grilles des salaires minimaux

Nature des travaux	Tâches Annexe 5	Catégories (cf. art. 6)	Salaires bruts horaires en F			
			2014	2015	2016	2017
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	28.00	28.20	28.55	28.90
		N10	26.90	27.10	27.45	27.80
		N11	25.40	25.75	26.10	26.40
		N20	26.90	26.90	26.90	27.20
		N21	24.85	25.20	25.50	25.85
		N30	23.55	23.85	24.15	24.45
		N40	22.70	23.00	23.30	23.60
		N41	21.70	21.70	21.70	21.70
Nettoyage d'entretien	11-15	E0	19.50	19.60	19.70	19.85
		E1	18.60	19.00	19.40	19.85
	1-10	E2	19.80	19.80	19.80	19.80
		E3	18.40	18.60	18.80	19.00

Le 13^e salaire et les vacances sont dus en sus.

Fonction de supervision (art. 8)	Effectif à superviser	Supplément brut horaire
	De 3 à 5 employés	1.00 F
	De 6 à 9 employés	2.00 F
	Dès 10 employés	3.00 F

Apprentis	Agents de propreté (salaires bruts mensuels en F)				Agents d'exploitation (salaires bruts mensuels en F)			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
1 ^{re} année	830	850	870	890	930	950	970	990
2 ^e année	1200	1220	1240	1260	1300	1320	1340	1360
3 ^e année	1850	1870	1890	1910	1950	1970	1990	2010

Les salaires susmentionnés sont versés 13 fois l'an.

Annexe 3 : supprimée

Annexe 4

Formation

1. La catégorie E2 concerne les employés de catégorie E3 qui avec l'accord écrit de leurs employeurs, suivent une formation décrite ci-après et qui ont réussi l'examen y relatif.
2. Cette formation a une durée de 80 périodes non consécutives à effectuer sur une période minimum de 12 mois. La Commission paritaire romande est chargée de la reconnaissance du programme de formation qui donne droit à la catégorie E2.
3. La formation se conclut par un examen écrit. L'orthographe est non éliminatoire.
4. La personne qui réussit l'examen se voit délivrer un diplôme qui est valable pour toute la branche.
5. Le droit à la formation s'ouvre après deux ans de présence dans l'entreprise. L'employeur a la possibilité de limiter annuellement le droit à cette formation à 15 % de son personnel.
6. Les coûts de la formation sont pris en charge par les fonds paritaires (frais de formation et perte de gain).
7. L'employeur est tenu de procéder à l'avance de salaire des employés qui suivent la formation. L'employeur se fera rembourser l'avance par les fonds paritaires.
8. L'employé nouvellement engagé est tenu de présenter son diplôme et/ou attestation de réussite à l'examen dès l'embauche, avant la conclusion du contrat de travail. A défaut, il ne peut prétendre à être classé en catégorie E2 qu'après un délai de carence de 3 mois dès la présentation de la preuve de réussite de l'examen à son employeur.
9. Dans tous les cas, un employé ayant obtenu le diplôme ou l'attestation de réussite à l'examen doit en informer tous ses employeurs, par écrit et sans délai. A défaut, il ne peut prétendre à être classé en catégorie E2 qu'après un délai de carence de 3 mois dès la présentation de la preuve de réussite de l'examen à son employeur.

Annexe 5**Travaux de nettoyage : nettoyage spécifique et de chantier**

- | | |
|--|--------|
| 1. Toutes opérations (mêmes simples ou élémentaires) réalisées dans le cadre d'une mise ou remise en état de sols ou équipements, après chantier, sinistre ou incendie | Cat. N |
| 2. Balayage mécanique de voirie à l'aide d'une balayeuse à moteur (thermique, électrique ou sur batterie) | Cat. N |
| 3. Récupération du sol à la monobrosse | Cat. N |
| 4. Utilisation de nacelles ou de chariots élévateurs nécessitant la possession d'un permis ou d'une habilitation | Cat. N |
| 5. Lavage ou dégraissage avec nettoyeur haute pression | Cat. N |
| 6. Shampoing moquette (monobrosse et/ou injection extraction) | Cat. N |
| 7. Décapage et pose d'émulsion, excepté le ponçage | Cat. N |
| 8. Traitement de sols, imprégnation | Cat. N |
| 9. Cristallisation | Cat. N |
| 10. Lavage de vitres en façade | Cat. N |
| 11. Lavage de vitres nécessitant un mode opératoire lié à la difficulté d'accès (échelle ou tout autre moyen d'élévation autre qu'un marche-pied de 3 marches) | Cat. N |
| 12. Lavage et/ou traitement de façades ou parois extérieures (verre, pierre ou métal) enlèvement de graffitis | Cat. N |
| 13. Lavage de plafonds, parois | Cat. N |
| 14. Désinfection terminale par pulvérisation ou brumisation | Cat. N |
| 15. Mise en propreté de salle blanche ou laboratoire à empoussièrisme contrôlé (Classes 1000, ISO7, BPF C et supérieures) | Cat. N |
| 16. Nettoyage spécifiques de piscines, gaines de ventilation, machines de production | Cat. N |
| 17. Dératisation, désinsectisation ou dé pigeonnisation | Cat. N |

- | | |
|---|--------|
| 18. Travaux de conciergerie avec gestion technique et administrative et communication directe avec les clients et occupants comportant les prestations telles que : | Cat. N |
| – visites d'appartements | Cat. N |
| – relevés de compteurs | Cat. N |
| – contrôle ou surveillance d'installations technique (chauffage, éclairage) | Cat. N |
| – contact et réception des prestataires et intervenants | Cat. N |
| – réparations usuelles | Cat. N |
| – tontes de gazon | Cat. N |
| 19. Nettoyage des toilettes dans le domaine public | Cat. N |

Travaux de nettoyage : nettoyage d'entretien

- | | |
|--|-------|
| 1. Vidage et/ou essuyage des poubelles, cendriers, réceptacles à déchets (même dans le cas de tri sélectif) | E2-E3 |
| 2. Dépoussiérage humide, aspiration, essuyage ou détachage du mobilier, tables, plans de travail, chaises, fauteuils, armoires, étagères et tous autres meubles | E2-E3 |
| 3. Essuyage, aspiration, dépoussiérage humide, ou détachage des surfaces, parois, plinthes, rebords, dessus de radiateurs, convecteurs, extincteurs, rampes, mains courantes, poignées, interrupteurs, panneaux de commande d'ascenseurs | E2-E3 |
| 4. Dépoussiérage, essuyage humide des appareils et équipements bureautiques (téléphones, écrans d'ordinateurs, claviers, copieurs, fax, etc.) sans opération de démontage | E2-E3 |
| 5. Travaux d'entretien ménager tels que lavage de vaisselle et de rangement | E2-E3 |
| 6. Balayage humide, détachage, aspiration ou lavage des sols de toutes natures | E2-E3 |

7. Enlèvement de traces, dépoussiérage humide ou détachage des parois vitrées, portes, portes vitrées	E2-E3
8. Nettoyage courant et si besoin détartrage des équipements sanitaires (glaces, robinetterie, lavabos éviers, automates et appareils distributeurs, cuvettes, urinoirs, parois, faïences), douches, salles de bains ou de cuisine à l'exception des cuisines industrielles	E2-E3
9. Contrôle, approvisionnement des automates et appareils distributeurs	E2-E3
10. Lavage de vitres ou tableaux à la raclette, de plein-pied ou à l'aide d'un marche-pieds	E2-E3
11. Lustrage ou spray à la monobrosse	E1
12. Balayage avec une balayeuse à conducteur accompagnant	E1
13. Lavage ou dégraissage avec canon à mousse	E1
14. Entretien courant en salle blanche et locaux de soins	E1
15. Nettoyage des cuisines industrielles	E1

NB / LDP / CF / LL / JDC / NaD – 22.05.14