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

U S A G E S

NETTOYAGE

(UNET 2025)

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

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation https://silgeneve.ch/legis/

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
https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

UNET 2025

(Entrée en vigueur : 1er janvier 2025)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,

vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail romande du nettoyage étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 13 février 2014,14 mars 2018, 30 novembre 2022, 21 avril 2023,14 décembre 2023 et 19 novembre 2024,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 2 octobre 2024 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2025,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

[1] Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (ci-après : usages).

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

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

Article II – Champ d'application

[1] Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui 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] Le Titre 2 est applicable à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, y compris les apprentis, indépendamment de leur mode de rémunération.

[3] Le Titre 3 est applicable à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, à l'exception du personnel administratif et du 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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

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

[2bis] Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

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

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

Loi sur l'assurance-accidents

[3] L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

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

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

Egalité entre femmes et hommes

[4] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

Lutte contre le travail au noir

[5] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41).

Droit des étrangers

[6] L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

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

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

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

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

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

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

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

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

---

[2] Le salaire minimum est de 24.48 francs par heure dès le 1er janvier 2025.

Article V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[2] L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 RIRT.

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

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[1]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

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

Article VIII – Résiliation

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

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

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

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

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

Article IX – 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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;

b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les mesures et sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

[3] L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur [3]

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.[4]
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 2e année de service, de 2 mois pour la fin d'un mois; dès la 9e 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).

Article 6 – Catégories professionnelles (modifiées)

1. Les catégories professionnelles sont définies en fonction des travaux réalisées par les travailleurs dans un secteur donné, ainsi que de leur expérience ou des diplômes professionnels qu'ils possèdent.

Filières	Tâches (Annexe 5)	Catégories	Diplômes – Qualifications
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	Chef d'équipe
		N20	Agent de propreté CFC depuis plus de 2 ans dans la branche
		N21	Agent de propreté CFC depuis moins de 2 ans dans la branche
		N30	Agent de propreté (AP) avec attestation de formation professionnelle (AFP)
		N40	Nettoyeur sans qualification professionnelle dans la branche
Nettoyage d'entretien	1-15	E2	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP
		E3	Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP

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

   Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (E2, E3) pour l'exécution d'activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que définies en Annexe 5 seront payées selon le taux horaire de la catégorie N40.

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

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

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

catégorie salariale N40 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.

3. Les agents d'exploitation (concierges) travaillant dans les entreprises soumises aux présents usages sont classés dans les catégories salariales N correspondant à leur niveau de qualification.
4. L'appellation chef d'équipe est octroyée lorsque la personne encadre au moins une personne en catégorie N et se détermine par une description objective de ses tâches, l'analyse de son cahier des charges, de son rôle vis-à-vis de ses employés ou de son supérieur, de ses obligations de diligence et de devoir «rendre des comptes» par rapport à l'organisation et par rapport au suivi de la mission.

Article 7 – Salaires (modifié)

1. Les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée aux présents usages (Annexe 2).
2. Constitue une « expérience dans la branche » le temps pendant lequel une personne a été employée dans une entreprise active dans le secteur du nettoyage en Suisse.
3. L'apprentissage dans la branche ne compte pas comme expérience professionnelle.
4. *Abrogé*
5. *[…]*
6. Les salaires sont versés au plus tard le 10 du mois suivant.
7. Le salaire à la tâche est interdit.
8. Une fiche de salaire détaillée doit être remise chaque mois à chaque travailleur.

Article 8 – Supervision (al. 4 nouveau)

1. On entend par supervision le fait d'assurer l'encadrement et l'organisation d'une équipe de nettoyage d'entretien (catégorie E).
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). La supervision doit faire l'objet d'une rubrique spécifique dans le contrat de travail.
3. Le montant de ce supplément est fonction de l'effectif du personnel à superviser (Annexe 2).
4. Le supplément de salaire fixé à l'al. 3 pour la supervision n'est pas applicable à la catégorie chef d'équipe (catégorie CE), ni aux employés de catégorie N qui encadreraient du personnel de catégories E, dès lors que ces activités d'encadrement font partie intégrante du cahier des charges.

Article 9 – Treizième salaire

1. Un 13e salaire est versé prorata temporis à chaque travailleur pour autant que le travailleur soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Après les trois mois, il est dû rétroactivement pour la totalité de la période travaillée.[5]
2. Calculé sur la base du salaire brut AVS, à raison de 8,33 % hors heures supplémentaires, le 13e 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

[5] En cas de rupture de contrat pendant la période d'essai, l'employeur doit garantir au travailleur le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages durant cette période.

compte, autant que possible, des disponibilités de ses employés. Au demeurant, les dispositions légales (art. 47 al. 1, LTr et 69 OLT1) s'appliquent.

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 / travail supplémentaire

1. Est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 43e heure hebdomadaire.
2. 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.
3. 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.
4. Les heures supplémentaires non compensées par un congé de même durée, dans les délais fixés à l'alinéa 3, sont payées, au plus tard à l'expiration de ces délais, avec une majoration de 25 %.
5. Toutes heures accomplies au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures sont considérées comme du travail supplémentaire au sens de la loi fédérale sur le travail (LTr). Les dispositions y relatives s'appliquent.

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.– francs 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 : 1er janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1er 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 est assimilé à un travail réalisé un dimanche. Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche qu'avec son consentement. Le travail effectué un jour férié donne lieu à une majoration de salaire de 50 %. Si le travail, lors d'un jour férié, n'excède pas cinq heures, il doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il doit être compensé pendant la semaine précédente ou suivante immédiatement après le repos quotidien par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail.

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 11e 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 1re année
7 semaines	la 2e année
6 semaines	la 3e année
Les apprenti(e)s ayant 20 ans révolus :	
7 semaines	la 1re année
6 semaines	la 2e année
5 semaines	la 3e 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.
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 de base (hors vacances). Il est de 8,79 % pour les employés ayant droit à quatre semaines et un jour. 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 2e 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 présent 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

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 pas prendre son repas de midi à son domicile, l'entreprise verse une indemnité de subsistance égale à 18.50 francs.
2. Pour les travailleurs occupés dans des entreprises genevoises 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 des présents usages peut bénéficier de cinq jours de congé-formation payé par année civile *[…]*.
2. Chaque journée est indemnisée forfaitairement par la Commission Paritaire à hauteur de 100.– francs.

3. Les frais de cours, de déplacement (billet CFF 2e 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. Un refus répété au droit à la formation peut être sujet à un recours motivé auprès de la commission professionnelle paritaire cantonale.
5. La formation du personnel de la catégorie E2 est définie dans l'Annexe 4 des présents usages.

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 3e 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 31e 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 3e jour de son absence. L'employeur peut exiger un tel certificat dès le 1er 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'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 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.

Articles 26-28 […]

Article 29 […]

Article 30 – Contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels[6]

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 0,1 % 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.

[6] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

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'interne à des comportements de harcèlement sexuel.

2.-3. […]

4.-6. […]

Annexe 2

Grilles des salaires bruts minimaux (modifiées)

	Filières	**Catégories**	**Fr./heure sans jours fériés, sans vacances et sans 13e**
CE	**Nettoyage spécifique et de chantier**	Chef d'équipe	29.92
N20		Agent de propreté CFC plus de 2 ans dans la branche	28.60
N21		Agent de propreté CFC moins de 2 ans dans la branche	27.18
N30		Agent de propreté AFP (attestation de formation professionnelle)	25.40
N40		Nettoyeur sans qualification professionnelle dans la branche	24.42[7]
E2	**Nettoyage d'entretien**	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	22.71[7]
E3		Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	22.71[7]

Supervision	**Effectif à superviser**	**Supplément brut horaire**
	De 3 à 5 employés	1 fr.
	De 6 à 9 employés	2 fr.
	Dès 10 employés	3 fr.

Apprentis	
1re année	940 fr.
2e année	1 330 fr.
3e année	1 970 fr.

Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

[7] En cas de rupture de contrat pendant la période d'essai, l'employeur doit garantir au travailleur le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages durant cette période.

Annexe 3 […]

Annexe 4

Formation

1. La catégorie E2 concerne les employés de catégorie E3 qui 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. Elle comprend une partie théorique et pratique. 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. Le niveau minimum de français exigé correspond à : A1 écrit et A2 oral.
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 six mois de présence dans l'entreprise et suit les règles du devoir de diligence. 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.
10. Un refus au droit à la formation peut être sujet à un recours motivé auprès de la commission professionnelle paritaire cantonale.

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.	Récurage 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 marchepied 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 empoussièrement contrôlé (Classes 1000, ISO7, BPF C et supérieures)	Cat. N
16.	Nettoyage spécifique de piscines, gaines de ventilation, machines de production	Cat. N
17.	Dératisation, désinsectisation ou dépigeonnisation	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'installation 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)	Cat. E
2.	Dépoussiérage humide, aspiration, essuyage ou détachage du mobilier, tables, plans de travail, chaises, fauteuils, armoires, étagères et tous autres meubles	Cat. E
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	Cat. E
4.	Dépoussiérage, essuyage humide des appareils et équipements bureautiques (téléphones, écrans d'ordinateurs, claviers, copieurs, fax, etc.) sans opération de démontage	Cat. E
5.	Travaux d'entretien ménager tels que lavage de vaisselle et de rangement	Cat. E
6.	Balayage humide, détachage, aspiration ou lavage des sols de toutes natures	Cat. E
7.	Enlèvement de traces, dépoussiérage humide ou détachage des parois vitrées, portes, portes vitrées	Cat. E

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	Cat. E
9.	Contrôle, approvisionnement des automates et appareils distributeurs	Cat. E
10.	Lavage de vitres ou tableaux à la raclette, de plein-pied ou à l'aide d'un marchepied	Cat. E
11.	Lustrage ou spray à la monobrosse	Cat. E
12.	Balayage avec une balayeuse à conducteur accompagnant	Cat. E
13.	Lavage ou dégraissage avec canon à mousse	Cat. E
14.	Entretien courant en salle blanche et locaux de soins	Cat. E
15.	Nettoyage des cuisines industrielles	Cat. E

Màj/06.02.2025