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

U S A G E S

NETTOYAGE DES TEXTILES

(UTEX 2026)

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

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 des textiles étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 22 octobre 2013, 13 janvier 2015, 7 décembre 2016, 23 mars 2018, 5 décembre 2019, 9 août 2023, 22 février 2024, 7 avril 2025 et 10 février 2026,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

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

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

3 Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont 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 offrent principalement à Genève des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage de textile.

2 Les usages sont applicables à tous les travailleurs[1] occupés au sein des entreprises concernées et dont les catégories professionnelles sont définies à l'article 4 des UTEX, indépendamment de leur mode de rémunération. Les apprentis sont soumis aux art. 1 et 2 et 11 à 28 des UTEX.

3 Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) ne s'appliquent pas aux membres de la direction.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

1 Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

2 L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

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

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

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

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

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.

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.

---

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

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

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

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

Article VIII – Résiliation

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

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

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

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

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

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.

---

[3] **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

[1] Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

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

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

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

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

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

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur[4]

Articles 1-2 […]

Article 3 – Contrat individuel de travail

Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail qui comporte notamment : le lieu principal de l'activité, la catégorie professionnelle, le salaire, la date de prise d'activité, le taux d'activité ainsi que la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Article 4 – Catégories professionnelles

4.1 Les classes des salaires et les catégories suivantes sont définies :

– Classe de salaire 1 : Employé non qualifié	Employé qui exécute des tâches simples dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing. L'employé de la classe de salaire 1 est automatiquement intégré dans la classe de salaire 2 après 15 mois d'expérience dans la branche.
– Classe de salaire 2 : Employé semi-qualifié	Employé qui exécute des tâches simples dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing, ayant reçu une formation élémentaire ou reconnue expressément comme telle par l'employeur
– Classe de salaire 3 : Responsable d'équipe, gérant de pressing	Employé qui prépare et distribue le travail dans l'exploitation, ou respectivement dans le pressing
– Classe de salaire 4 : Employé qualifié	Employé ayant obtenu un CFC dans le métier qu'il exerce au sein de l'exploitation ou du pressing, ou ayant achevé une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou reconnue expressément comme telle par l'employeur
– Classe de salaire 5 : Chauffeur poids légers	Employé ayant un permis poids légers (cat. B ou B/E)
– Classe de salaire 6 : Chauffeur poids lourds	Employé ayant un permis poids lourds (cat. C ou C/E)
– Classe de salaire 7 : Employé du service technique	Employé qualifié du service technique dédié à l'installation, la programmation et la réparation des machines et équipements
– Classe de salaire 8 : Employé administratif sans responsabilité particulière	Employé administratif sans responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle

4.2 Passage automatique de classe

Après 15 mois d'ancienneté, le personnel de la classe de salaire 1 passe automatiquement dans la classe 2.

Par ancienneté, on entend ancienneté cumulée dans une ou plusieurs entreprises soumises aux présents usages.

Article 5 – Salaires

5.1 Salaires minimaux :

1. Modalités d'application

Les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée aux présents usages (annexe).

5.2.-5.4. Abrogé

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

Article 6 – 13e salaire

6.1 Le 13e salaire correspond à 8,33 % du salaire annuel AVS brut. Il est dû dès le premier jour d'activité et est versé avec le salaire du mois de décembre ou le dernier mois de travail. Pour un contrat à durée déterminée, il peut être payé chaque mois.

6.2 Le 13e salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

Article 7 – Engagement et délai de congé

7.1 La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. Pendant cette période, le délai de congé est de 7 jours de calendrier. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service et à deux mois de la deuxième à la neuvième année et à trois mois dès la dixième année de service.

7.2. […]

7.3 Pour être valable et porter ses effets, la résiliation doit obligatoirement être communiquée en la forme écrite.

Article 8 – Durée du travail et pause

8.1 La durée annuelle du travail est de 2 220 heures (42,5 heures par semaine en moyenne).

8.2 Pour le personnel des catégories 1 à 4 (art. 4.1.), une pause de 15 minutes par jour est comptée comme temps de travail et est par conséquent payée.

8.3 […]

8.4 Le travail sur appel est interdit.

8.5 […]

8.6 Conformément aux dispositions légales (art. 69 et 70 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1)), les horaires de travail doivent être communiqués au minimum deux semaines avant leur mise en application.

8.7 Les personnes qui doivent porter des vêtements de protection en entreprise bénéficient d'un temps de change forfaitaire payé de 6 minutes par jour de travail.

Article 9 – Heures supplémentaires

9.1 Pour le salarié occupé à temps plein, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de 2 220 heures.

9.2 Pour le salarié occupé à temps partiel, les dispositions de l'al. 9.1 s'appliquent proportionnellement au taux d'activité contractuel.

9.3 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire jusqu'à fin septembre de l'année suivante, sur la base d'un décompte annuel, sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 %.

Article 10 – Travail de nuit et du dimanche

10.1 Le travail de nuit est fixé de 22 h à 5 h, pour autant que le travailleur y consente.

Article 11 – Jours fériés

11.1 Sont considérés comme jours fériés payés les jours fériés suivants :

- 1er janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Jeûne genevois (jeudi suivant le 1er dimanche de septembre)
- Noël
- 31 décembre

11.2 A Genève, le 1er mai n'est pas considéré comme un jour férié, le personnel absent le 1er mai n'est pas payé ce jour-là. Cependant, afin de ne pas désorganiser le travail, ceux qui prendront congé avertiront la direction à l'avance.

Article 12 – Vacances

12.1 Le droit aux vacances est de cinq semaines par année civile à partir du 01.01.2026. L'introduction de ces jours supplémentaires se fera de manière progressive selon le schéma suivant :

- 2023 4 semaines + 2 jours (dès le 1er septembre 2023)[5]
- 2024 4 semaines + 3 jours
- 2025 4 semaines + 4 jours
- 2026 5 semaines

Pour les jeunes de moins de 20 ans et les travailleurs dès 50 ans révolus, le droit aux vacances est de cinq semaines par an […].

12.2 Pour les travailleurs dès 55 ans révolus, le droit aux vacances est de six semaines par année civile à partir du 1er février 2026. L'introduction de ces jours supplémentaires se fera de manière progressive selon le schéma suivant :

- 2023 5 semaines + 2 jours (dès le 1er septembre 2023)[4]
- 2024 5 semaines + 3 jours
- 2025 5 semaines + 4 jours
- 2026 6 semaines

12.3 Tout régime de vacances antérieur plus favorable au travailleur reste applicable selon le principe des droits acquis.

12.4 La date des vacances est fixée et confirmée par écrit par l'employeur, compte tenu des besoins de l'entreprise ainsi que des désirs et des intérêts des travailleurs. Pour les périodes de vacances scolaires, le personnel ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire est prioritaire.

Article 13 – Indemnité en cas d'absences justifiées (Congés spéciaux)

13.1 Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées et payées :

– mariage	2 jours
– décès du conjoint, enfant	3 jours
– décès du père, de la mère	2 jours
– décès de frères, sœurs ou beaux-parents	1 jour
– déménagement, maximum une fois par an	1 jour

13.2 Congé paternité

Lors de la naissance d'un enfant, le père bénéficie d'un congé paternité de 3 jours, consécutifs ou non, à prendre dans une période de 15 jours suivant la naissance de l'enfant.

13.3 Les congés de l'art. 13.1 sont accordés uniquement au moment de l'événement ; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement.

Article 14 – Absences et congés

14.1 Pour être valables, toutes les demandes de congé requièrent l'approbation écrite de la part de l'employeur. A cet effet, l'employeur met à disposition un formulaire de demande de congé. Ces demandes doivent être formulées au moins 3 jours ouvrables à l'avance, à l'exception des cas urgents.

14.2 L'employé qui est empêché de se présenter au travail doit en informer l'employeur dès qu'il en a connaissance ou que les conditions le permettent.

14.3 En cas d'incapacité de travail, l'employé doit remettre un certificat d'incapacité de travail à l'employeur dès le 3e jour d'absence.

[5] L'octroi des jours de vacances en 2023 est calculé en fonction de l'entrée en vigueur des UTEX.

Article 15 – Service militaire / service civil et protection civile

Après le temps d'essai, les indemnités versées au titre de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) seront complétées par l'employeur pour atteindre au total les pourcentages de salaire fixés ci-après :

Ecole de recrues et cours d'avancement :	% du salaire (brut)
– employé marié ou célibataire avec obligation d'entretien	75 %
– employé célibataire sans charges légales	50 %

Et ce, à condition que l'employé s'engage à ne pas rompre son contrat de travail dans les 6 mois qui suivent la fin de la période pour laquelle a été versée la dernière prestation, sous réserve de l'art. 324b CO.

Ecole de recrues et cours d'avancement :	% du salaire (brut)
– cours de répétition et autres services de courte durée	100 %
– inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation	100 %

Article 16 – Prévention des accidents

16.1 Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des employés. Les employés signalent à leur employeur et à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils peuvent remarquer. L'employeur a l'obligation de tenir à disposition immédiate du matériel sanitaire en quantité suffisante et de fournir le matériel de sécurité nécessaire lors de travaux présentant un risque d'accident.

16.2 […]

16.3 L'employé s'engage à respecter toutes les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'à utiliser le matériel mis à sa disposition dans le but de la prévention des accidents et maladies.

Article 17 – […]

Article 18 – Couverture du salaire en cas de maladie, de maternité

18.1 Indemnité en cas d'absence maladie

Lors d'une durée d'une incapacité de travail inférieure à 15 jours, les deux premiers jours d'absence en cas de maladie ne sont pas payés.

Les employeurs ont l'obligation d'assurer leur personnel dès le troisième jour auprès d'un assureur extérieur à l'entreprise contre le risque de perte de salaire pour cause de maladie aux conditions suivantes :

a) L'assurance couvre 80 % du salaire AVS durant 730 jours ;
b) Les primes sont payées pour moitié par l'employeur et par le travailleur ; le taux de prime applicable est communiqué aux travailleurs ;
c) En cas de réserve des assurances, l'art. 324a CO est applicable ;
d) Si un employeur conclut une assurance collective d'indemnité journalière avec une prestation différée de 30 jours maximum par cas de maladie, il prend en charge lui-même le 80 % du salaire pendant le temps différé, les charges sociales étant à la charge de l'entreprise ;
e) Le travailleur doit avoir la possibilité, dans un délai de 30 jours une fois sorti de l'assurance collective, de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel, en choisissant son délai de carence ;
f) L'employeur met à disposition du travailleur un exemplaire des conditions générales d'assurance du contrat collectif perte de gain maladie de l'entreprise ;
g) Les premiers jours d'absence non payés ne peuvent pas être compensés par un droit aux vacances.

18.2 Abrogé

18.3 En cas d'incapacité de travail, l'employé doit remettre un certificat d'incapacité de travail à l'employeur le 3e jour de l'absence. Par ailleurs, les dispositions de l'art. 14.2 s'appliquent.

Article 19 – […]

Article 20 – Prévoyance professionnelle

20.1-20.2 […]

20.3 Chaque employé soumis à la LPP 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.

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

Article 21 – Paix du travail

21.1 […]

21.2 Les employeurs et les employés s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail.

Article 22 – […]

Article 23 – Contribution professionnelle (applicable dans les entreprises occupant au moins 5 travailleurs)[6]

23.1. Pour couvrir les frais résultants de l'application de la convention collective ainsi que le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds paritaire.

23.2 Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,3 % du salaire soumis à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Cette contribution aux frais d'exécution de la CCT est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versée sur le compte du fonds paritaire.

23.3 Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0.15 % de la somme des salaires LAA des employés assujettis au fonds paritaire. Cette contribution est versée sur le compte du fonds paritaire.

Article 24 – […]

Article 25 – Protection contre le harcèlement sexuel

25.1 […]

25.2 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 ou moral.
2. *[…]*
3. Si les intéressés ne parviennent pas à régler le litige, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle du secteur.
4. Sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, la commission peut faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel ou moral ; 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 du fonds paritaire.

25.3 Recours

1. *[…]*
2. En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

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

Annexe

Grille des salaires minimaux – modifiée

Catégories	Fonctions (telles que définies à l'art. 4 des UTEX)	Salaire horaire brut en francs[7]	Salaire mensuel brut (pour 185 heures par mois) en francs
Classe 1	Employé non qualifié	22.70*	4199.50*
Classe 2	Employé semi qualifié	22.70*	4 199.50*
Classe 3	Responsable d'équipe, gérant de pressing	22.70*	4 199.50*
Classe 4	Employé qualifié	22.70*	4 199.50*
Classe 5	Chauffeur poids légers	23.67	4 380.00
Classe 6	Chauffeur poids lourds	26.89	4 975.00
Classe 7	Employé du service technique	26.89	4 975.00
Classe 8	Employé administratif	22.70*	4 199.50*

Salaires réels (applicable dès le 1er mars 2026) – nouveau

1. Sur la base des salaires mensuels effectifs 2025, les salaires effectifs sont réévalués à hauteur de + 20 francs par mois […] (+10 centimes/heure pour le salaire horaire convenu) pour un taux d'activité à 100 %.
2. Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs depuis le 1er janvier 2026 une augmentation de salaire générale peuvent en tenir compte dans l'augmentation précitée.

Màj/02.03.2026

[7] Le salaire horaire indiqué correspond à un salaire de base. Les indemnités pour vacances et jours fériés doivent être payées en supplément, de même que le 13e salaire.

* Conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).