



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

ENTRETIEN DES TEXTILES

(UTEX 2009)

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

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office, ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp

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

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch>

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

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail pour les entreprises d'entretien
des textiles conclue à Genève le 26 juin 2007 (RSG J 1 50.67)
vu l'Arrêté du Conseil d'Etat du 26 novembre 2008 (RSG J 1 50.66),
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

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

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

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

Article II – Champ d'application secteur

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal ou accessoire, des prestations dans les secteurs de la blanchisserie et teinturerie soit :

- le blanchissage, le nettoyage à sec, le repassage, la teinture, etc., de tous les articles d'habillement (y compris les fourrures) et de matières textiles, effectué mécaniquement, manuellement ou dans des laveries automatiques pour le compte de particuliers ou d'entreprises ;
- le ramassage et la livraison du linge ;
- le nettoyage des tapis, des moquettes, des tentures et des rideaux ;

- la location, par les blanchisseries, de linge, de vêtements de travail et d'articles similaires ;
- la réparation de vêtements et d'autres articles textiles ou les petites retouches apportées à ces articles lorsqu'elles sont faites en liaison avec le nettoyage.

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

³ Le Titre 3 ne s'applique pas aux membres de la direction.

⁴ Le Titre 3 ne concerne pas :

- les travaux de réparation et de retouche de vêtements, etc., effectués en tant qu'activité indépendante ;
- la location de vêtements, autres que les vêtements de travail, même si le nettoyage de ces articles est compris ;
- les salons-lavoirs ;
- les centres de traitement du linge affecté à une entreprise seule.

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.

²quater Il 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.

Égalité entre femmes et hommes

³ 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

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁵ 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.

Article V – Contrôles

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

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

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

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger la sanction prévue à l'article 45 LIRT.¹ La sanction est assortie d'un émolument.

¹ **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

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

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

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur ²

[...]

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*: la catégorie professionnelle, le salaire, la date de prise d'activité ainsi que le taux d'activité. [...]

Article 4 – Catégories professionnelles

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

- Classe de salaire 1 / Personnel d'atelier sans contact avec la clientèle.
Employés d'atelier
- Classe de salaire 2 / Personnel étant amené à avoir un contact avec la clientèle, ou exerçant une responsabilité équivalente.
Employés
- Classe de salaire 3 / Personnel étant amené à avoir un contact avec la clientèle, avec responsabilité de magasin.
Employés responsables
- Classe de salaire 4 / Employés occupant un poste à responsabilité.
Responsables/
Chefs de service
- Classe de salaire 5 / Employés ayant un permis poids légers (cat. B ou B/E).
Chauffeurs poids légers
- Classe de salaire 6 / Employés ayant un permis poids lourds (cat. C ou C/E).
Chauffeurs poids lourds
- [...]

4.2 [...]

Article 5 – Salaires

² Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail concernée.

5.1 Les salaires sont déterminés dans une grille annexée [...] (annexe 1) pour un nombre d'heures définis à l'article 8 [...] multiplié par le tarif horaire et divisé par 12 mois pour les salaires horaires. Pour les salaires mensuels, les salaires sont fixés dans la même grille.

5.2 [...]

Article 6 – 13^e salaire

6.1 Le 13^e salaire correspond à 8,33 % du salaire annuel AVS brut. Il est versé avec le salaire du mois de décembre.

6.2 [...]

6.3 Pour autant que l'employeur ne verse pas encore de 13^e salaire et dans le but de permettre la mise en place progressive du 13^e salaire, celui-ci sera dû selon les modalités suivantes :

Un quart du 13^e salaire au sens de l'alinéa premier, le 31 décembre 2009 [...].

Le 13^e salaire est ensuite dû à raison d'un quart supplémentaire au 31 décembre des années suivantes. Soit respectivement, cinquante, septante-cinq et cent pour cent du 13^e salaire.

Dans l'intervalle, les gratifications ou primes éventuelles versées font partie intégrante des montants susmentionnés.

Article 7 – Engagement et délai de congé

7.1 La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. [...]

7.2 [...]

Article 8 – Durée du travail et pause

- 8.1** La durée annuelle du travail est de 2 220 heures.
- 8.2** Une pause de 15 minutes par jour est accordée, en sus des pauses légales. Elle n'est pas comptée comme temps de travail, et n'est par conséquent pas payée, sauf si l'employé ne peut pas quitter sa place de travail.
- 8.3** [...]
- 8.4** Le travail sur appel est interdit.

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 annuelles ; pour le salarié à temps partiel, dès la première heure au-delà du temps de travail prévu selon le taux d'activité contractuel.
- 9.2** Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 %.
- 9.3** [...]

Article 10 – Travail de nuit et du dimanche

- 10.1** Le travail de nuit est fixé de 22 h à 5 h.
- 10.2-10.4** [...]

Article 11 – Jours fériés

- 11.1** [...]
- 11.2** Les collaborateurs qui souhaitent prendre congé le 1^{er} mai prendront ce jour sur leurs vacances et avertiront la direction à l'avance afin de ne pas désorganiser le travail.
- 11.3** [...]

Article 12 – Vacances

- 12.1** [...]
- 12.2** [...] Pour les personnes dès 50 ans révolus ayant plus de 20 ans de service dans la branche, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.

12.3 La date des vacances est fixée et confirmée par écrit par l'employeur [...].

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
– naissance d'un enfant	1 jour
– 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 et après 1 année de service	1 jour

13.2 Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement ; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là.

Article 14 – Absences et congés

14.1 Pour être valable, 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.

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 [...]

Article 15 – Service militaire / service civil et protection civile

Après le temps d'essai, les indemnités de la Caisse de compensation seront complétées par l'employeur pour atteindre au total les pourcentages de salaire fixés ci-après :

Ecole de recrues et cours d'avancement	<u>% du salaire de base</u>
– employé marié ou célibataire avec charges légales	75 %
– employé célibataire sans charges légales	50 %
[...]	
Autres :	
– 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 mesures de prévention ordonnées par les autorités compétentes sont appliquées. 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 Tout travail doit se faire dans le respect des normes de sécurité cantonales et fédérales.

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 – Couverture en cas d'accident

17.1 [...]

17.2 Tout accident doit être annoncé sans retard à l'employeur. [...]

17.3-17.5 [...]

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

18.1 Indemnité en cas d'absence maladie

L'employeur garantit aux employés, 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.

En lieu et place du versement du salaire intégral pendant un temps limité, une indemnité d'assurance de 80 % du salaire effectif brut, est versée dès le 3^e jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 730 jours dans une période de 900 jours.

L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31^e jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit les 80 % du salaire pendant le différé d'assurance.

Lorsque le cas n'est pas assuré (réserves, rechutes de maladies anciennes, etc.), l'employeur doit les prestations selon l'échelle de Berne.

18.2 [...]

18.3 Information de l'employeur, certificat d'arrêt de travail

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

18.4 Dispositions générales

Les primes relatives à l'assurance perte de gain maladie sont payées à raison de 50 % par l'employeur et à raison de 50 % par l'employé.
[...]

Article 19 – [...]

Article 20 – Prévoyance professionnelle

20.1-20.3 [...]

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 – Commission paritaire

22.1 [...]

22.2 Les parties instituent une commission paritaire [...]. Cette commission peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.

- 22.3** La commission paritaire peut en tout temps effectuer un contrôle d'application de la convention collective [...]. L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire.
- 22.4** Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de 5 000 F au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à 20 000 F en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission paritaire peut déroger à ce montant si le préjudice subi est supérieur à ce dernier.
- [...]

Article 23 – Contribution professionnelle

- 23.1** Pour couvrir les frais résultant [...] de l'application de la présente convention collective, pour financer [...] le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds d'application et un fonds de la formation et du perfectionnement professionnels.
- 23.2** Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir le contrôle des entreprises, les mesures relatives au harcèlement sexuel (art. 25), de soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles [...]. Tous les employés *occupés par des entreprises employant 4 travailleurs et plus* payent une contribution équivalente à 0,10% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versé sur le compte du fonds paritaire.
- 23.3** Les entreprises *qui emploient 4 travailleurs et plus* doivent payer une contribution équivalente à 0,05% de la somme des salaires CNA des employés assujettis au fonds d'application.
- 23.4** Le fonds de la formation professionnelle a pour but d'assurer le recrutement et la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. Tous les employés *occupés par des entreprises employant 4 travailleurs et plus* payent une contribution équivalente à 0,10% du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versé sur le compte du fonds paritaire.

23.5 Les entreprises *qui emploient 4 travailleurs et plus* doivent payer une contribution équivalente à 0,10 % de la somme des salaires CNA des employés assujettis au fonds de la formation et du perfectionnement professionnels. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.

23.6-23.7 [...]

Article 24 – Protection de la personnalité

L'entreprise et ses employés s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.

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.
2. A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.
3. S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les intéressés, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle.
4. La commission peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'art. 25.2 alinéa 2.
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'art. 25.2 alinéa 2 ; 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 [...]

Articles 26-29 – [...]

Grille des salaires

A l'engagement

Catégories	Fonctions (*)	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut
		F	F
Classe de salaire 1	Employés d'atelier	16.25	3 000
Classe de salaire 2	Employés	17.10	3 150
Classe de salaire 3	Employés responsables		3 250
Classe de salaire 4	Chefs de service		3 600
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers		3 750
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds		4 350
[...]			

Après 3 mois et au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la branche

Catégories	Fonctions (*)	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut
		F	F
Classe de salaire 1	Employés d'atelier	16.50	3 050
Classe de salaire 2	Employés	17.30	3 200
Classe de salaire 3	Employés responsables		3 400
Classe de salaire 4	Chefs de service		3 600
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers		3 750
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds		4 350
[...]			

Après 5 ans dans l'entreprise

Catégories	Fonctions (*)	Salaire	Salaire
		horaire brut	mensuel brut
		F	F
Classe de salaire 1	Employés d'atelier	16.75	3 100
Classe de salaire 2	Employés	17.55	3 250
Classe de salaire 3	Employés responsables		3 450
Classe de salaire 4	Chefs de service		3 700
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers		3 800
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds		4 400
[...]			

Après 10 ans dans l'entreprise

Catégories	Fonctions (*)	Salaire horaire	Salaire mensuel
		brut	brut
		F	F
Classe de salaire 1	Employés d'atelier	17.30	3 200
Classe de salaire 2	Employés	18.10	3 350
Classe de salaire 3	Employés responsables		3 550
Classe de salaire 4	Chefs de service		3 800
Classe de salaire 5	Chauffeurs poids légers		3 900
Classe de salaire 6	Chauffeurs poids lourds		4 500
[...]			