

CCT du secteur du nettoyage = étendue par arrêté du Conseil d'Etat.

Premier temps : la CCT a été étendue aux entreprises du secteur du nettoyage dont le nombre d'employé était égal ou supérieur à 16. Cette extension est entrée en vigueur le 1er février 2007, jusqu'au 31 décembre 2009.

Depuis le 1er avril 2010: la CCT a été étendue aux entreprises du secteur du nettoyage dont le nombre d'employé était égal ou supérieur à 6.

Les arrêtés d'extension font partie de la législation : publiés dans la FAO et dans le recueil systématique des lois genevoises.

Toutes les entreprises actives sur le canton de Genève dans les domaines du nettoyage, de la propreté et de l'hygiène dont le nombre d'employé est égal ou supérieur à six sont soumises aux règles de la CCT et ce même si elles ont signées à l'OCIRT l'engagement de respecter les usages professionnels en vigueur à Genève.

La CPPGN est l'organe officiel pour vérifier et faire appliquer la CCT étendue.

L'extension de la CCT présente de nombreux avantages.

Le secteur d'activité est mieux protégé contre la concurrence déloyale. Les entreprises sont tenues de respecter des règles similaires.

Les employés ont des conditions de travail équitables, basées sur des négociations entre les partenaires sociaux.

La CPPGN assure l'avenir d'une branche économique.

Les entreprises qui désirent participer activement à l'élaboration du futur du secteur du nettoyage peuvent demander leur adhésion à l'une des deux associations professionnelles qui défendent leurs intérêts : le GESP et l'AGENS ou signer volontairement la convention collective de travail.

Les bulletins de déclaration d'adhésion peuvent être téléchargés directement sur le site Internet de la CPPGN : www.nettoya-ge.ch

Un contrat de travail écrit doit exister pour chaque employé. Doit mentionner la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur le mois et le salaire (art. 3 de la CCT).

Les salaires minimaux et les catégories professionnelles doivent être respectés. Le salaire à la tâche est interdit (art. 4 et 5 de la CCT).

Durée hebdomadaire du travail : maximum 44 heures (art. 7).

Heures supplémentaires : doivent être compensées dans le trimestre civil ou payées avec une majoration de 25% (art. 10).

Travail de nuit et du dimanche : supplément de 25% pour le travail de nuit et de 50% pour le travail le dimanche (art. 11).

Indemnités en cas de maladie : l'employeur doit garantir, après la période d'essai, le paiement d'une indemnité de salaire en cas de maladie jusqu'à 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs, à raison de 80% du salaire contractuel normal, due dès le 3e jour (art. 17).

Vacances : 20 jours ouvrables par an, 21 jours ouvrables par an, dès la 5e année de service chez le même employeur, 25 jours ouvrables par an, dès la 11e année de service chez le même employeur (art. 19).

Les catégories professionnelles :

	Nettoyeur(euse) en bâtiment	Activités principales
1	Titulaire d'un CFC de la branche	traitement des sols (décapage-imprégnation, cristallisation, shampooing-moquette), lavage de vitrages en façade, lavage des façades, lavage de plafonds, désinfection de locaux ; travaux de nettoyage nécessitant l'utilisation de produits classes toxiques 1 & 2 ; travaux de nettoyages spécifiques piscines, gaines de ventilation, machines de production, après sinistres (incendies, inondations), désinfection-désinsectisation ; travaux d'entretien de chantier et nettoyages de fin de chantier ; travaux d'entretien général de bâtiment (concierge).
2	Qualifié(e) avec 4 ans d'activité au moins dans la branche en tant que nettoyeur/euse en bâtiment et compétent(e) pour les travaux ci-contre :	
3	Non qualifié(e) - débutant(e) ou - ayant moins de 4 ans d'activités en tant que nettoyeur(euse) en bâtiment et assignés/es aux travaux ci-contre :	

Les catégories professionnelles :

	Personnel d'entretien	Activités principales
4	effectuant en moyenne plus de 22h / semaine	nettoyage régulier d'entretien dans tous les types de locaux nécessitant des prestations simples et répétitives ; activités d'essuyage, de dépoussiérage, de détachage, de balayage, de lavage, d'aspiration, de lustrage, de vidage de corbeilles et récipients à déchets, d'entretien de sanitaires et d'enlèvements de traces sur les vitrages.
5	effectuant 22h / semaine ou moins.	

Les catégories professionnelles :

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

Les salaires minimaux :

Cat.	Fonctions	2010
1	Nettoyeur(euse) en bâtiment titulaire du CFC	26.00
2	Nettoyeur(euse) en bâtiment qualifié(e)	21.90
3	Nettoyeur(euse) en bâtiment non-qualifié(e)	20.90
4	Employé(e) d'entretien + de 22h par semaine	19.35
5	Employé(e) d'entretien jusqu'à 22h par semaine	18.20
6	Remplaçant(e) Cat 3 / Cat 4 / Cat 5	Selon cat.

Supervision :

Cat.	Fonctions	Nbre de subordonnés	Supplément brut horaire (Fr.)
1 à 5	Chef d'équipe	de 3 à 5	1.00
		de 6 à 9	2.00
		10 & +	3.00

Travaux spéciaux

Description	Supplément brut horaire (Fr.)
Pose de moquette	5.00
Pose, ponçage & vitrification de parquets	

Le 13ème salaire : calculé pro rata temporis / versé avec le salaire de décembre

Catégories	Taux
1-2-3	100%

Catégorie	1ère année de service	2ème année de service	3ème année de service	4ème année de service
4	0%	25%	50%	100%

Catégorie	Taux
5	20%

Employé(e)s de la catégorie 5 passant en catégorie 4

Catégorie	1ère année en cat. 4	2ème année en cat. 4	3ème année en cat. 4	4ème année en cat. 4
Cat.5 passant en cat. 4	0%	25%	50%	100%

L'art. 28 de la CCT prévoit une contribution aux frais d'application de la CCT et de la formation professionnelle de 0.9%

Part employé : 0.65% du salaire brut selon décompte AVS (0.55% + 0.10%) retenu à chaque paie par l'employeur.

Part employeur : 0.25% des salaires bruts de l'ensemble du personnel d'exploitation selon décompte AVS (0.15% + 0.10%).

Les contributions servent à contrôler l'application de la CCT et à assurer l'avenir de la formation professionnelle de la branche.

La contribution professionnelle est déduite mensuellement du salaire du travailleur et doit figurer clairement sur le décompte salarial. La perception de cette contribution est exigible depuis le 1 avril 2010.