

Modification du contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique (CTT-EDom)⁽¹⁾

J 1 50.03

du 15 décembre 2022

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023)

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,

vu les articles 359 à 360f du code des obligations (CO), 1, alinéa 1, lettre c, de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail, du 29 avril 1999;

vu la requête du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (ci-après : CSME) du 20 janvier 2022 visant à la restauration d'échelles salariales par la valorisation de la formation et de l'expérience professionnelle;

vu, en particulier, le courrier de la Chambre des relations collectives de travail (ci-après : la Chambre) du 24 mars 2022 invitant l'UAPG et la CGAS à négocier le rétablissement des grilles salariales dans le sens de la requête du CSME du 20 janvier 2022 et à informer la Chambre du résultat des négociations;

vu le courrier de la Chambre du 31 mars 2022 informant le CSME que la Chambre envisage d'harmoniser le champ d'application du CTT-EDom avec le contrat-type de travail fédéral pour les travailleurs de l'économie domestique (ci-après : CTT fédéral), sauf opposition de sa part;

vu le courrier du CSME du 6 mai 2022 informant la Chambre qu'il n'était pas opposé à cette harmonisation;

attendu que l'OCIRT a fait remarquer que l'article 1, alinéa 1, du CTT prévoit l'application du CTT au personnel occupé « par » un ménage privé, alors que le CTT fédéral, avec lequel la Chambre a cherché à harmoniser le CTT cantonal, prévoit une application du CTT au personnel occupé « dans » un ménage privé;

attendu que cette remarque est fondée et que la Chambre corrigera donc cette erreur, ce qui garantit une protection plus large au personnel;

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 19 octobre 2022 fixant le salaire minimum cantonal (ci-après : SMin) à 24 francs par heure dès le 1^{er} janvier 2023;

vu l'accord de principe donné à la Chambre par le CSME aux fins d'adapter les salaires minimaux au SMin;

ouï l'UAPG, la CGAS et l'OCIRT;

attendu que la Chambre procède donc à l'harmonisation du champ d'application, à la restauration d'échelles salariales et à l'adaptation des salaires minimaux;

attendu qu'il n'existe plus de « pension » à Genève, au sens de l'article 1, alinéa 1, du CTT-EDom et que, par souci d'harmonisation avec le CTT fédéral, la Chambre supprimera les pensions du champ d'application du CTT-EDom;

attendu que l'article 5, alinéa 1, a été reformulé pour éviter toute ambiguïté dans le décompte des heures;

attendu que la Chambre complétera l'article 20 en ajoutant, parmi les congés payés de droit fédéral, le congé pour adoption qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 de manière à ce que la liste soit complète et à jour;

attendu que la Chambre ajoutera également le congé pour adoption au congé payé de 3 jours prévu par le CTT pour la naissance d'un enfant, tout en précisant que cette clause est subsidiaire aux congés payés de droit fédéral ou cantonal, lesquels sont soumis à des conditions différentes;

attendu que l'OCIRT fait état du risque de mauvaise compréhension de l'article 20, alinéa 5, du présent CTT, mais que cette disposition n'a semble-t-il pas fait l'objet de litiges et que, s'agissant d'une ancienne disposition dont seule la numérotation a changé, la Chambre ne la modifiera pas.

* * *

Salaires minimaux et échelles salariales

Attendu que la requête du CSME du 20 janvier 2022 invite la Chambre à rétablir des échelles salariales dès lors que l'introduction du SMin a eu pour effet de les écraser;

attendu que le CSME a sollicité un écart de 50 francs par mois entre le personnel titulaire d'une AFP et le SMin et un écart de 100 francs par mois entre le personnel titulaire d'un CFC et le SMin;

attendu que le CSME a également demandé que l'expérience professionnelle soit valorisée;

attendu que le CFC de jardinier n'existe plus et qu'il convient de modifier la dénomination de cette catégorie de personnel figurant dans le CTT-EDom en indiquant la dénomination actuelle, soit hortultrice ou horticulteur;

attendu que le salaire de cette catégorie de personnel est largement supérieur au salaire du personnel porteur d'un autre CFC qui doit être valorisé de 100 francs par mois, conformément à la requête du CSME;

attendu, en conséquence, que la Chambre détermine 4 catégories salariales :

- le personnel qualifié porteur d'un CFC d'horticultrice ou d'horticulteur;
- le personnel qualifié porteur d'un autre CFC ou d'un titre équivalent;
- le personnel qualifié porteur d'une AFP, d'un titre équivalent ou avec 4 ans d'expérience;
- le personnel sans qualification ou avec une expérience professionnelle inférieure à 4 ans;

attendu que la CGAS a sollicité 2 catégories salariales supplémentaires valorisant l'expérience professionnelle du personnel qualifié, porteur d'un CFC, respectivement d'une AFP;

attendu que la Chambre s'est tenue au plus près de la requête du CSME, qu'elle n'entend pas alourdir davantage les charges salariales des entreprises et qu'elle ne donnera donc pas suite à cette demande;

attendu que le salaire du personnel sans qualification ou avec une expérience inférieure à 4 ans sera fixé au SMin;

attendu que le SMin est établi conformément à la règle figurant à l'article 39K, alinéa 3, de la loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004;

attendu que l'indexation du SMin pour l'année 2023 découle du passage d'une valeur de l'IPC genevois de 102.2 à 105.4 entre août 2021 et août 2022 entraînant une augmentation du SMin d'environ 3,2%;

attendu qu'en application de cette règle, le SMin 2023 a été fixé par le Conseil d'Etat à 24 francs par heure, par arrêté du 19 octobre 2022;

attendu qu'il convient donc de fixer le SMin conformément à la décision du Conseil d'Etat;

attendu que les salaires du personnel qualifié ou avec expérience professionnelle seront majorés de 50 francs respectivement 100 francs par mois par rapport au SMin;

attendu que de pratique constante, la Chambre a indexé les salaires des CTT qu'elle revoit, car à défaut les salaires réels baisseraient ce qui ne serait pas acceptable s'agissant de salaires minimaux;

attendu en outre qu'il est nécessaire d'indexer, de manière analogue au SMin, soit d'environ 3,2%, les salaires supérieurs à ce dernier pour maintenir l'échelle salariale du CTT ainsi que la Chambre en a informé le CSME par courrier du 27 septembre 2022;

attendu, en conséquence, que la Chambre indexera le salaire du personnel qualifié porteur d'un CFC d'horticultrice ou d'horticulteur;

attendu que les associations d'employeurs se sont opposées au rétablissement d'échelles salariales au motif que la cause en était l'introduction du SMin et que, si celui-ci avait été voulu par le peuple, toutes les conséquences, négatives et positives, devaient être acceptées;

attendu que, si l'introduction d'un SMin entraîne un effet d'écrasement, ce n'est de loin pas le seul facteur qui influence l'évolution des salaires, tant la conjoncture, l'inflation ou la concurrence jouent également un rôle majeur;

attendu que les écarts salariaux en fonction de la formation et de l'expérience professionnelle relèvent d'une longue tradition en Suisse et dans notre canton et ne sont pas contestables;

attendu que l'UAPG, par lettre du 13 décembre 2022, rappelle qu'elle est opposée à la requête du CSME, mise en œuvre dans le présent CTT, en considérant que le peuple, en acceptant le SMin a, en même temps, voulu l'écrasement des échelles salariales;

attendu que ni une analyse littérale du texte voté, ni une analyse téléologique, ni la lecture des débats au moment du vote ne permet de soutenir une telle thèse;

attendu qu'il s'agit là d'un cas d'application du principe d'égalité de traitement tant il convient de traiter de manière égale des situations identiques et de manière différente des situations inégales;

attendu, de surcroît, que les invites du CSME sont claires et que la Chambre n'entend pas y déroger;

attendu que la CGAS a sollicité que soit prise en compte la durée du travail, différente d'un CTT à l'autre (de 40 à 45 heures selon les cas) et que les écarts soient recalculés en pourcent;

attendu que les différentes durées de travail proviennent de l'historique propre à chaque CTT et que, si une harmonisation apparaît hautement souhaitable, elle devrait intervenir principalement par la négociation entre partenaires sociaux et que le CSME n'a point sollicité la Chambre dans ce sens,

décide :

Art. 1 Modifications

Le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique, du 13 décembre 2011, est modifié comme suit :

Art. 1, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le présent contrat-type s'applique aux rapports de travail du personnel de l'économie domestique occupé dans un ménage privé.

Art. 5, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La durée de la semaine de travail est de 45 heures.

Art. 10, al. 1 et 7 (nouvelle teneur)

¹ Les salaires minimaux bruts sont les suivants :

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
Personnel qualifié porteur d'un CFC d'horticultrice ou d'horticulteur ou d'un titre équivalent	5 097,30	4 705,20	26,14
Personnel qualifié, porteur d'un autre CFC ou d'un titre équivalent	4 780,00	4 412,31	24,51
Personnel qualifié porteur d'une AFP, d'un titre équivalent ou avec 4 ans d'expérience professionnelle	4 730,00	4 366,15	24,26
Personnel sans qualification ou avec expérience professionnelle inférieure à 4 ans	4 680,00	4 320,00	24,00

⁷ Les salaires minimaux prévus aux alinéas 1 et 1bis ont un caractère impératif au sens de l'article 360a CO. Les salaires mensualisés ont été calculés pour une durée hebdomadaire de 45 heures. En cas de travail partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis.

Art. 20, al. 1, phrase introductive et lettre b, al. 4 et 5 (nouvelle teneur)

¹ En plus des jours fériés, l'employeur accorde au personnel concerné, sans réduction du salaire :

- b) 3 jours de congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, si les conditions d'un congé maternité, paternité ou adoption au sens de l'alinéa 4 ne sont pas réalisées;

⁴ Sont réservés les congés payés prévus par le droit fédéral en cas d'adoption, de maternité (art. 329f CO), de paternité (art. 329g CO), pour prise en charge de proches (art. 329h CO) ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329i CO) ainsi que les congés payés prévus par la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005.

⁵ *Les absences justifiées qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances sont compensées.*

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente modification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Certifié conforme
Le président de la Chambre :
Laurent MOUTINOT

⁽¹⁾ Publiée dans la Feuille d'avis officielle le 20 décembre 2022.