

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

J 1 50.03

du 17 décembre 2021

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2022)

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 (ci-après :
la Chambre), du 29 avril 1999;
vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 3 novembre 2021 fixant le salaire minimum
cantonal (ci-après : SMin) à 23,27 francs par heure dès le 1^{er} janvier 2022;
vu l'accord de principe donné à la Chambre par le Conseil de surveillance du
marché de l'emploi (ci-après : CSME) aux fins d'adapter les salaires
minimaux au SMin;
attendu que la Chambre procède donc à l'adaptation des salaires minimaux, la
question de la réévaluation des échelles salariales demeurant réservée dans
l'attente d'une décision du CSME à venir courant 2022;
attendu que, de manière constante, la Chambre indexe les salaires, car à
défaut d'indexation le pouvoir d'achat baisse;
attendu que la dernière indexation des salaires du présent CTT au-dessus du
SMin remonte à août 2020 (indice 101.6), entraînant une hausse de 0,6%
entre cet indice et celui d'août 2021, au demeurant indice de référence du
SMin;
attendu que le CSME sollicite que le salaire minimum soit exprimé en francs
par heure ainsi qu'en francs par mois versé en 12 mensualités et versé en
13 mensualités;
attendu que la Chambre donne suite à cette requête à l'article 10, alinéa 1,
entraînant une modification de l'article 10, alinéa 2, et rendant également
inutile la règle de calcul du salaire figurant dans l'annexe du présent CTT,
laquelle est donc supprimée;

attendu que la Chambre avait fait figurer également les salaires annuels, mais que l'OCIRT a fait observer que la mention des salaires annuels pourrait inciter certains employeurs à verser chaque mois des salaires bas, complétés en fin d'année, et qu'une telle pratique place les salariés en position difficile et complique notablement les procédures de contrôle;

attendu par conséquent que la Chambre renonce à faire figurer le salaire annuel dans le CTT dès lors que cette mention n'apporte rien d'utile et comporte, au contraire, des risques;

considérant que l'assurance perte de gain en cas de maladie (APG) doit être promue en stipulant qu'il ne peut être dérogé que par écrit à l'obligation de conclure une APG, ce qui entraîne une modification de l'article 13, alinéa 1, ainsi que la suppression de l'alinéa relatif à l'échelle de Berne que les tribunaux appliquent de toute façon;

attendu que le droit fédéral a prévu des congés payés pour la maternité (art. 329, lettre f, CO) pour la paternité (art. 329, lettre g, CO), pour la prise en charge de proches (art. 329, lettre h, CO) ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329, lettre i, CO) et que le droit genevois a prévu des congés payés en cas de maternité et d'adoption;

attendu que, par souci de publicité des normes, la Chambre rappellera, dans le présent CTT, l'existence de ces droits à des congés payés,

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. 10, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ Les salaires minimaux bruts sont les suivants :

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
Jardinier et jardinière porteurs d'un CFC ou d'un titre ou d'une expérience équivalents	4 939,35	4 559,40	25,33
Employé porteur d'un CFC ou, dans les métiers ci-après, d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents : – cuisiniers, cuisinières et chauffeurs	4 537,65	4 188,60	23,27

– maîtres d'hôtel et gouvernantes			
Employé porteur d'un AFP	4 537,65	4 188,60	23,27
Employé porteur d'un autre titre	4 537,65	4 188,60	23,27
Employé non qualifié avec 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste	4 537,65	4 188,60	23,27
Employé non qualifié	4 537,65	4 188,60	23,27

² L'employé peut prétendre à sa collocation dans une catégorie salariale à partir du jour où il a remis à l'employeur les attestations correspondantes.

Art. 13 (nouvelle teneur)

¹ *Le travailleur est assuré pour la perte de gain en cas de maladie. La couverture est de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement chaque mois, sauf accord écrit mettant la totalité des primes à la charge de l'employeur.*

² L'employeur veille à ce que son personnel soit assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques; il n'est pas responsable du défaut d'assurance.

Art. 20, al. 5 (nouveau)

⁵ Sont réservés les congés payés prévus par le droit fédéral en cas 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.

Annexe (suppression du paragraphe relatif au calcul horaire)

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente modification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Certifié conforme

Le président de la Chambre :
Laurent MOUTINOT

⁽¹⁾ Publié dans la Feuille d'avis officielle le 21 décembre 2021.