

**Modification du contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs des esthéticiennes (CTT-Esthé)<sup>(1)</sup>**

**J 1 50.16**

*du 15 décembre 2022*

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> 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 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<sup>er</sup> 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 la restauration d'échelles salariales et à l'adaptation des salaires minimaux;  
attendu que l'article 3 a été reformulé pour éviter toute ambiguïté dans le décompte des heures;  
attendu que la Chambre complètera l'article 11 en ajoutant, parmi les congés payés de droit fédéral, le congé pour adoption qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 11, alinéa 4, 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 secteur ne connaît pas d'AFP;

attendu, en conséquence, que la Chambre détermine 3 catégories salariales :

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

attendu que l'équivalence des titres peut être difficile à établir dans ce secteur et que la référence à la durée des études est une manière adéquate de simplifier l'application de l'article 6, alinéa 1, du présent CTT, comme déjà relevé par l'OCIRT en 2019, et que la Chambre fera donc référence aussi bien à l'équivalence des titres qu'à la durée des études;

attendu que l'OCIRT demande en outre qu'il soit précisé que l'exigence d'une « expérience professionnelle » (art. 6, al. 1, du présent CTT) soit une expérience professionnelle « dans la branche »;

attendu qu'il s'agit d'une évidence et qu'une expérience professionnelle de charcutière ne saurait être retenue de sorte que la Chambre ne donnera pas suite à la demande de l'OCIRT sur ce point;

attendu que la CGAS a sollicité une catégorie salariale supplémentaire valorisant l'expérience professionnelle du personnel qualifié, porteur d'un CFC;

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 indexé 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 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 des esthéticiennes, du 18 décembre 2012, est modifié comme suit :

#### **Art. 3, al. 1 (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> *La durée de la semaine de travail est de 40 heures.*

#### **Art. 6, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> Les salaires minimaux bruts sont les suivants :

<b>Catégories salariales</b>	<b>fr. x 12</b>	<b>fr. x 13</b>	<b>fr./h.</b>
Personnel qualifié porteur d'un CFC ou d'un titre équivalent (durée d'étude équivalente)	4 260,00	3 932,31	24,58
Personnel avec 4 ans d'expérience professionnelle	4 210,00	3 886,15	24,29
Personnel sans qualification ou avec une expérience professionnelle inférieure à 4 ans	4 160,00	3 840,00	24,00

<sup>2</sup> Les salaires minimaux prévus à l'alinéa 1 ont un caractère impératif au sens de l'article 360a CO; les salaires mensualisés sont calculés pour une durée de travail hebdomadaire de 40 heures.

#### **Art. 11, al. 1, phrase introductive et lettre b, al. 3 et 4 (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> *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 3 ne sont pas réalisées;*

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> *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<sup>er</sup> janvier 2023.

Certifié conforme  
Le président de la Chambre :  
Laurent MOUTINOT

---

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