

Modification du contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour le secteur du commerce de détail (CTT-CD)⁽¹⁾

J 1 50.17

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 5 avril 2022 invitant les partenaires sociaux du commerce à faire part de leur position quant à la restauration d'échelles salariales;

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;

oùï la NODE, Genève Commerces, l'UAPG, la CGAS et l'OCIRT;

vu le courrier de la Société des employés de commerce du 25 août 2022;

attendu que la Chambre procède donc à une restauration d'échelles salariales et à l'adaptation des salaires minimaux.

* * *

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 tous les CTT prévoient la prise en compte de l'expérience professionnelle après 4 ans et que seul le présent CTT prévoit une durée de 5 ans que rien ne justifie;

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

- le personnel qualifié porteur d'un 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 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 GENEVE COMMERCE et la NODE, par lettre du 12 décembre 2022, rappellent qu'elles sont opposées 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 l'UAPG, par sa lettre du 13 décembre 2022, soutient également cette position;

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 que GENEVE COMMERCE et la NODE refusent l'harmonisation à 4 ans de l'expérience professionnelle permettant un changement d'échelon salarial au motif qu'il s'agit d'une question à traiter dans le cadre du partenariat social;

attendu que la Chambre souhaite vivement que le partenariat social se redynamise dans le secteur du commerce de détail, mais que force est de constater que les 2 organisations patronales ont mis un terme aux négociations début décembre 2022 et qu'aucun texte issu du partenariat social en vigueur aujourd'hui ne pose des règles à ce sujet;

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 pour le secteur du commerce de détail, du 13 juin 2017, est modifié comme suit :

Art. 2, al. 1 et 2 (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 ou d'un titre équivalent	4 468,00	4 124,31	24,55
Personnel qualifié porteur d'une AFP, d'un titre équivalent ou avec 4 ans d'expérience professionnelle	4 418,00	4 078,15	24,27
Personnel sans qualification ou avec une expérience professionnelle inférieure à 4 ans	4 368,00	4 032,00	24,00
Apprenti 1 ^{re} année CFC/AFP	854,30	788,58	
Apprenti 2 ^e année CFC/AFP	1 068,85	986,63	
Apprenti 3 ^e année CFC	1 282,45	1 183,80	

² Les salaires minimaux mensualisés sont calculés pour une durée hebdomadaire de travail de 42 heures; ils comprennent les gratifications, primes et commissions prévues contractuellement.

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.