

**Contrat-type de travail avec
salaires minimaux impératifs
pour les organisations de soins
et d'aide à domicile
(CTT-OSAD)⁽¹⁾**

J 1 50.04

du 14 décembre 2023

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024)

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,
vu la requête du 16 mai 2023 du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (ci-après : CSME), agissant en tant que commission tripartite cantonale au sens de l'article 360b, alinéa 1, du code des obligations (ci-après : CO), demandant à la Chambre des relations collectives de travail (ci-après : la Chambre) d'édicter un contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs dans le secteur des soins et de l'aide à domicile (ci-après : CTT-OSAD) assorti d'une durée de validité au 31 décembre 2026;
vu les documents produits en annexe à la requête, dont le rapport de synthèse du 12 avril 2022 de l'observatoire genevois du marché du travail sur l'enquête de terrain dans le secteur des soins à domicile (ci-après : rapport OGMT);
attendu que le rapport OGMT établit que le secteur des soins et de l'aide à domicile fait l'objet d'une sous-enchère salariale abusive et répétée au sens de l'article 360b, alinéa 3, CO;
vu l'absence de convention collective de travail étendue dans ce secteur;
constatant que les conditions pour édicter le CTT-OSAD sont dès lors remplies;
attendu que le CSME demande à la Chambre de définir avec précision le **champ d'application** du CTT-OSAD, afin de soumettre au présent CTT les rapports de travail du personnel soignant occupé dans les organisations de soins et d'aide à domicile actives dans le canton de Genève;
attendu que la loi genevoise sur l'organisation du réseau de soins en vue du maintien à domicile (LORSDom; K 1 04) précise la définition des organisations de soins et d'aide à domicile et que le champ d'application du présent CTT s'y réfère expressément à l'article 1;
attendu que, conformément à la requête du CSME, le personnel administratif et les apprentis sont exclus du champ d'application;

attendu que le présent CTT s'applique aux travailleurs temporaires et aux auxiliaires rémunérés à l'heure, lesquels sont nombreux dans le secteur;

attendu que les prestations sont délivrées à domicile et qu'il existe un conflit potentiel de normes avec le CTT-EDom, de sorte que la Chambre modifie, en parallèle, le CTT-EDom pour clarifier les champs d'application;

attendu que le CSME demande à la Chambre de prévoir 4 **catégories salariales**, valant pour le personnel sans formation, le personnel au bénéfice d'une formation Croix-Rouge suisse (ci-après : CRS), celui porteur d'un CFC ainsi que celui porteur d'un Bachelor ou d'un Master, et de prévoir une valorisation de l'expérience professionnelle telle que prévue dans les autres CTT édictés par la Chambre;

attendu que le CSME a omis de prévoir une catégorie salariale pour le personnel titulaire d'une AFP, mais que les titulaires d'une AFP ne sauraient être colloqués dans l'une des 4 catégories prévues par le CSME, de sorte que la Chambre crée une catégorie salariale spécifique pour les AFP;

étant donné la spécificité du secteur et la nécessité de garantir des soins de qualité, la Chambre renonce à prévoir une règle d'équivalence des titres étrangers fondée sur le critère de la durée de la formation;

attendu que l'examen des titres étrangers équivalents pour les professions non universitaires relève de la compétence de la CRS, l'Office fédéral de la santé publique étant compétent pour juger de l'équivalence des diplômes d'études supérieures et postgrades étrangers;

attendu que le CSME demande à la Chambre de prendre pour **salaires horaires minimaux** les montants répertoriés sous C25 du panel « Ensemble » figurant à l'annexe 4 du rapport OGMT (profils A.4.1 à A.4.4);

attendu qu'il ressort du rapport OGMT une durée hebdomadaire de travail usuelle de 42 heures, la Chambre calculera les salaires mensualisés selon cette durée;

attendu que, pour la catégorie salariale du personnel avec expérience professionnelle de 4 ans, la Chambre prendra pour salaire minimum le salaire observé pour le personnel sans formation après 4 ans d'ancienneté (profil A.4.1);

attendu que, pour le personnel porteur d'une AFP, la Chambre prendra pour salaire minimum le salaire observé pour le personnel porteur d'un certificat Croix-Rouge après 2 ans d'ancienneté (profil A.4.2), correspondant à la durée d'une formation AFP;

attendu que le rapport OGMT a été établi en 2022 et que le CSME demande à la Chambre une **indexation** des salaires observés;

attendu qu'il convient d'indexer les salaires de manière analogue au salaire minimum cantonal (ci-après : SMin) par souci d'harmonie, conformément aux autres CTT;

attendu que pour l'année 2024 la progression du SMin est de 4,51% par rapport à l'année 2022, date du rapport OGMT, et que la Chambre retiendra donc cet indice;

attendu que le CSME n'a pas fait valoir d'autres demandes, sauf à entendre la Communauté genevoise d'action syndicale (ci-après : CGAS) et l'Union des associations patronales genevoises (ci-après : UAPG), ce qui fut fait le 14 septembre 2023;

attendu que l'UAPG a fait valoir que le niveau des salaires retenus par le CSME est trop élevé et invoque une distorsion de concurrence avec l'Institution genevoise de maintien à domicile (IMAD), acteur public du secteur concerné, mais que la Chambre ne s'écartera pas de la requête du CSME, notamment pour éviter une trop grande disparité entre le secteur privé et le secteur public;

attendu que la CGAS rapporte que, dans le secteur des soins et de l'aide à domicile, la plupart des organisations considèrent que le temps de déplacement entre deux patients n'est pas à considérer comme du temps de travail, de sorte qu'elles ne rémunèrent les employés payés à l'heure que pour les prestations effectuées chez le client;

considérant que les déplacements effectués pour se rendre d'un client à l'autre doivent être pris en compte dans la durée de travail, la Chambre y remédiera dans le présent CTT (art. 3, al. 2);

attendu que l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail a fait parvenir à la Chambre des témoignages relatant l'expérience d'usagers qui vient confirmer l'absence de prise en compte du temps de travail et dénonce d'autres mauvaises pratiques telles qu'une **planification** défailante ou encore l'absence de prise en compte des **frais** engagés par le personnel pour l'exécution du travail;

attendu que le secteur concerné exige de la part des entreprises une grande flexibilité vu les situations imprévisibles ou les urgences, mais que les conséquences de cette situation ne sauraient être intégralement supportées par les employés, de sorte que la Chambre prévoira des règles en matière de planification et de modification de ladite planification (art. 3, al. 3, et art. 4, fondés sur les articles 47 LTR et 69 OLT 1);

attendu que les règles de l'article 3, alinéa 3, et de l'article 4 doivent permettre d'éviter trop de modifications du planning à la dernière minute, lesdites modifications impactant négativement la vie privée et l'état de santé du personnel, ainsi que la qualité des soins;

attendu que ces règles devraient avoir pour effet de limiter les modifications du planning aux seules vraies urgences;

attendu que le remboursement des frais relatifs à l'exécution du travail est de droit impératif selon les articles 327a, 327b et 327c CO (art. 362, al. 1, CO);

attendu que la Chambre, par souci de clarté et de complétude, reprendra ces règles à l'article 6 du présent CTT;

attendu que la Chambre a également entendu le 14 septembre 2023 le département chargé de l'organisation du réseau de soins, représenté par Monsieur Adrien Bron, directeur général de la direction générale de la santé;

attendu que Monsieur Bron a déclaré que son département est favorable à l'édition d'un CTT, en rappelant que, pour les prestations offertes par les organisations de soins, le canton verse une contribution résiduelle qui complète la rémunération de l'article 7a de l'ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins (OPAS);

attendu que Monsieur Bron a également attiré l'attention de la Chambre sur le fait que l'AFP n'est pas comparable au certificat CRS, d'où la création d'une catégorie salariale spécifique rappelée plus haut;

considérant, en outre, qu'il convient de compléter le présent CTT en y intégrant les **clauses habituelles** figurant dans les CTT en vigueur, notamment celles relatives aux vacances et à l'assurance perte de gain en cas de maladie, tout en prenant en considération à cet égard les usages observés dans le rapport OGMT;

vu les observations de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) du 6 décembre 2023 proposant une règle précise s'agissant des conséquences d'une modification de la planification, en distinguant notamment les heures rajoutées au planning des heures supprimées dudit planning;

attendu que ces précisions sont fort pertinentes et que la Chambre y donnera suite en modifiant l'article 3, alinéa 3;

vu les observations de la CGAS demandant, d'une part, que l'indexation des salaires soit calculée depuis 2021 et non 2022 et, d'autre part, que soit prise en compte l'expérience professionnelle en prévoyant des échelons pour toutes les catégories salariales;

attendu que le rapport OGMT du 12 avril 2022 indique en introduction que la récolte des données a eu lieu en avril 2021, mais précise que « des contacts complémentaires ont été pris afin d'affiner et de compléter les informations et renseignements précédemment relevés »;

attendu que la Chambre maintiendra donc une indexation depuis 2022, soit en référence à la date du rapport qui inclut les observations de 2021 et les compléments obtenus ultérieurement;

attendu que, s'agissant de l'introduction de nouveaux échelons, la Chambre ne saurait multiplier lesdits échelons, qui sont déjà au nombre de 6, au risque de se voir reprocher de s'écarter des règles minimales que peut contenir un CTT,
décide,

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL

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,
édicte le présent contrat-type de travail :

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

¹ Le présent contrat-type de travail s'applique aux rapports de travail entre, d'une part :

toutes les organisations privées d'aide et de soins à domicile au sens de l'article 8, alinéa 1, lettre c, de la loi sur l'organisation du réseau de soins en vue du maintien à domicile, du 28 janvier 2021, qui offrent dans le canton de Genève des prestations d'aide et de soins à domicile au sens de l'article 23 de ladite loi,

et, d'autre part :

tous les employés, y compris les travailleurs payés à l'heure et ceux dont les services ont été loués, qui exécutent dans le canton de Genève les prestations d'aide et de soins à domicile, sous réserve des alinéas 2 et 3.

² Le présent contrat-type de travail ne s'applique pas :

- a) au personnel administratif;
- b) aux apprentis.

³ Il ne s'applique pas non plus aux employés soumis à une convention collective de travail étendue, sous réserve de la convention collective de la branche du travail temporaire.

Art. 2 Dérogations

¹ Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur du travailleur sont imprimées en italiques.

² Sont réservées les dispositions impératives du droit fédéral et cantonal.

Chapitre II Dispositions spéciales

Art. 3 Salaires (art. 322 et 360a CO)

¹ Les salaires minimaux bruts sont les suivants :

Catégories salariales	fr. x 12	fr. x 13	fr./h.
Personnel qualifié porteur d'un titre de Bachelor ou de Master ou d'un titre équivalent	7 181,72	6 629,28	39,46
Personnel qualifié porteur d'un CFC ou d'un titre équivalent	5 057,78	4 668,72	27,79
Personnel qualifié porteur d'une AFP ou d'un titre équivalent	4 970,42	4 588,08	27,31
Personnel porteur d'un certificat d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge suisse ou d'un titre équivalent	4 954,04	4 572,96	27,22
Personnel sans qualification avec 4 ans d'expérience professionnelle	4 626,44	4 270,56	25,42
Personnel sans qualification avec une expérience professionnelle inférieure à 4 ans	4 599,14	4 245,36	25,27

² Les salaires mensualisés prévus à l'alinéa 1 sont calculés pour une durée de travail hebdomadaire de 42 heures. Les déplacements effectués pour se rendre d'un client à l'autre sont réputés faire partie de la durée de travail.

³ Le salaire est majoré de 25% en cas de modification du planning moins de 7 jours à l'avance; les heures annulées sont rémunérées normalement.

⁴ Les salaires minimaux prévus aux alinéas 1 à 3 ont un caractère impératif au sens de l'article 360a CO. En cas de travail partiel, le salaire minimum est calculé pro rata temporis.

⁵ Le caractère impératif des salaires minimaux est valable pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Art. 4 Planification du travail (art. 47 LTr, 69, al. 1, OLT 1)

¹ L'employeur établit pour chaque travailleur un planning hebdomadaire 15 jours au moins à l'avance.

² Le planning tient compte de la situation familiale du travailleur, de la distance géographique entre les interventions. Le calcul de la durée des déplacements tient compte des prévisions de trafic et des périodes de forte affluence, afin de ne pas engendrer des arrivées tardives au domicile du client.

Art. 5 Maladie

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.

Art. 6 Remboursement des frais relatifs à l'exécution du travail (art. 327, 327a, 327b et 327c CO)

Généralités

¹ L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien, en particulier le matériel de soins et l'habit professionnel.

Frais liés à l'usage d'un véhicule

² L'employeur met à disposition du travailleur un véhicule à moteur pour l'exécution de son travail.

³ Le travailleur qui utilise son propre véhicule à moteur pour l'exécution de son travail perçoit une indemnité forfaitaire couvrant les frais effectifs.

Frais de repas

⁴ Lorsque la journée de travail dure plus de 7 heures, l'employeur verse au travailleur une indemnité journalière pour les repas pris à l'extérieur.

⁵ L'indemnité ne peut être inférieure aux montants prévus par l'article 11, alinéa 2, du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants, du 31 octobre 1947.

Art. 7 Absences justifiées (art. 329, al. 3, CO)

L'employeur accorde au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi.

Art. 8 Vacances (art. 329a CO)

La durée des vacances annuelles payées obligatoires est de :

- a) 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
- b) 4 semaines dès 20 ans;
- c) 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus.

Chapitre III Autorités

Art. 9 Surveillance

¹ L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail ainsi que l'inspection paritaire des entreprises instituée à l'article 2A de la loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004, sont les organes de surveillance.

² Ils sont chargés de contrôler notamment le respect des salaires minimaux, les conditions de travail ainsi que la sécurité des installations.

Chapitre IV Dispositions finales

Art. 10 Entrée en vigueur

Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Certifié conforme
La président de la Chambre :
Laurent MOUTINOT

⁽¹⁾ Publié dans la Feuille d'avis officielle le 19 décembre 2023.