



GRAND CONSEIL
de la République et canton de Genève

**PL Numéro
d'objet**

*Signataires : Véronique Kämpfen, Jean-Marc Guichard, Michael Andersen,
Jacques Béné, Sébastien Desfayes, Stéphane Florey, Alexandre de
Senarclens, Yvan Zweifel, Francine de Planta, Geoffroy Sirolli*

Date de dépôt : 22 mars 2024

Projet de loi
**modifiant la loi sur l'inspection et les relations de travail (LIRT) (J
1 05) (Pour que les jobs d'été continuent à exister à Genève)**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004, est
modifiée comme suit :

Art. 39J Exceptions (lettre d, nouveau)

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :

...

d) aux emplois de vacances entre le 15 juin et le 15 septembre, pour une durée
de 60 jours au plus. Sont considérés comme emplois de vacances les emplois
occupés durant leurs vacances par des jeunes de moins de 25 ans suivant une
formation menant à l'obtention d'un titre reconnu au niveau suisse et faisant
l'objet de contrats de travail de durée déterminée.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la
Feuille d'avis officielle.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs les députés,

En septembre 2020, les Genevois approuvaient le principe d'un salaire minimum. Si le projet voté contenait peu d'exceptions, certains aspects devaient encore être précisés par le Conseil de Surveillance du marché de l'emploi. Concernant le cas des emplois étudiants durant l'été, un accord entre partenaires sociaux a arrêté le principe d'une dérogation au salaire minimum pour les jobs d'été qui ne dépassant pas 60 jours, et pour autant qu'il existe une disposition spécifique à ce sujet dans la CCT.

Un projet de loi, le PL 13150¹, proposait, il y a un peu plus d'une année, de régler de manière plus globale cette question, en inscrivant une exception au salaire minimum dans la loi. Cette proposition n'a pas reçu l'assentiment d'une majorité de notre Parlement, notamment parce qu'elle traitait du revenu étudiant en général, et non des jobs d'été à proprement parler.

Aujourd'hui, nous avons un recul de plus de 3 ans depuis l'entrée en vigueur du salaire minimum, et l'on constate que le régime dérogatoire n'est pas adapté. D'une part, la moitié des entreprises genevoises n'est pas liée à une CCT. Ensuite, celles qui le sont ont fait très peu usage de cette possibilité. Il faut préciser que pour modifier une CCT, les deux parties doivent être intéressées à le faire. Le résultat est que le nombre de « jobs d'été » a été très fortement réduit depuis l'été 2021. Ces emplois sont devenus en effet trop onéreux pour de nombreuses entreprises, qui ne peuvent plus en proposer, ou en tout cas pas dans la même proportion que précédemment. Il faut relever que ces jobs d'été sont des emplois très temporaires, qui ne viennent pas remplacer des personnes en emploi. Ils constituent un plus offert aux jeunes, qui profite avant tout aux étudiants qui les occupent.

Cette situation est fort regrettable, pour les nombreux jeunes qui en bénéficiaient jusqu'à présent. Ces jobs permettent d'occuper une partie de la pause estivale, en gagnant un revenu, qui permet de financer un projet, que ce soit un voyage, un achat ou un investissement. Leur raréfaction supprime également pour beaucoup une possibilité de mener une expérience dans le monde professionnel, en cours d'études. Lorsqu'il s'agit d'entrer sur le marché du travail, cette expérience peut avoir un certain poids dans l'engagement ou non du jeune.

¹ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL13150A.pdf>

Nous estimons donc qu'il convient de corriger cette situation, en permettant une dérogation au salaire minimum pour ce type d'emplois. La présente proposition se distingue du PL 13150 dans la mesure où cette dernière concernait l'ensemble des emplois estudiantins. La situation est très différente entre un jeune qui occupe un emploi, certes à temps partiel, tout au long de l'année, et un autre, qui ne travaille que durant l'été. Le premier cas de figure se rapproche d'un emploi standard, où l'expérience de la tâche effectuée permet au fil du temps une certaine productivité. Il constitue un salaire, qui complète le revenu de l'étudiant tout au long de l'année. Le second est très différent, dans la mesure où le travail est fortement limité dans le temps, ce qui ne permet pas d'acquérir les mêmes automatismes que dans le cas précédent. Le salaire n'a en outre le plus souvent pas la même mission.

La modification reprend donc la teneur de l'accord des partenaires sociaux, en la soustrayant à l'exigence d'une CCT, et en précisant la période durant laquelle elle est possible. Elle précise également qui sont les personnes éligibles, soit des jeunes de moins de 25 ans suivant une formation menant à l'obtention d'un titre reconnu au niveau suisse.

Nous vous remercions de l'accueil fait à cette proposition.