

Date de dépôt : 1^{er} septembre 2015

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20)

Rapport de majorité de M. Serge Hiltpold (page 1)

Rapport de minorité de M. Roger Deneys (page 33)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Serge Hiltpold

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie s'est réunie à sept reprises entre le 2 février et le 23 mars 2015 pour étudier ce projet de loi du Conseil d'Etat sous la remarquable présidence de M. Patrick Lussi. Ont également participé aux travaux : M. le conseiller d'Etat Mauro Poggia (DEAS), M. Eric Etienne (directeur du service des emplois de solidarités au DEAS), M^{me} Catherine Lance Pasquier (secrétaire adjointe au DEAS), et M^{me} Gisèle Matthey (secrétaire adjointe en charge de l'emploi au DEAS). Les procès-verbaux de séance ont été rédigés notamment par MM. Dello Buono et Riedi, ainsi que par M^{me} Pauli, que je remercie au nom de la commission.

1. Séance du 2 février 2015 – Présentation du projet de loi

M. Poggia confirme la volonté du Conseil d'Etat de maintenir les emplois de solidarités (EdS), tout comme la majorité de ce parlement, mais les nombreux débats qui ont lieu ont fait ressortir la nécessité d'en améliorer le fonctionnement. A ce titre, lors d'une rencontre avec le SECO, ce dernier a

émis des doutes sur le fait que les EdS soient de « vrais emplois », considérant que ces personnes ne pouvaient pas cotiser à l'assurance-chômage et donc ne pouvaient pas toucher de prestations de chômage.

Pour clarifier la situation, le SECO a été consulté afin de lever les éventuels doutes sur la problématique, tout en profitant d'améliorer le système. La loi sur le chômage a été ainsi modifiée, de même que le règlement le sera.

Pour mémoire, l'ancienne loi octroyait au Conseil d'Etat la compétence de fixer les salaires. En conséquence, des objections avaient été formulées sur le fait que les salaires ne correspondaient pas au marché du travail et qu'il s'agissait de sous-enchère salariale. Un tableau comparatif entre l'ancien texte et le nouveau a été rédigé. Le SECO, considérant que les EdS ne sont pas des vrais emplois, en a déduit que les indemnités de chômage versées devaient être remboursées à la Confédération. En avril 2014, la somme globale versée était de 1,8 million. Le SECO considérait que les sommes qui continuaient à être versées seraient de la responsabilité seule du canton. Une procédure est toujours en cours devant le Tribunal administratif fédéral. Il a toutefois été convenu avec le SECO que la somme serait arrêtée à **1,8 million** et une **réserve** a été constituée à cette fin. La condition posée par le SECO était que Genève s'engage dans un processus de révision législatif pour se mettre en conformité avec les souhaits du SECO.

Il est également important de préciser que d'autres cantons attendent le résultat afin de copier ou non le système genevois qui semble avoir fait ses preuves. Le processus est en route et les modifications visent le projet de loi, le règlement et un contrat type de travail. Le président de la CRCT a débuté la procédure de consultation et entendra les partenaires sociaux afin de déterminer si les salaires conviennent. Il précise qu'il n'y a pas de révolution quant aux salaires, mis à part **une augmentation pour les EdS à partir de 60 ans**. Pour les autres catégories, les salaires – fixés selon une étude de marché – sont maintenus. Une obligation de formation est également comprise, ce qui explique qu'on ne peut pas s'attendre à des rendements similaires à ceux pratiqués dans le marché du travail. Les activités des EdS doivent répondre à un besoin de la population mais ne pas être assumées par des entreprises « classiques » car non rentables. Il convient donc de donner aux entreprises sans but lucratif la possibilité d'employer des EdS. Ces activités doivent toutefois générer un revenu propre.

Pour terminer, M. Poggia porte l'attention de la commission sur l'art. 45H (nouvelle teneur). **Le niveau de productivité et la formation nécessaire peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire. La rémunération**

est fixée selon la rentabilité des prestations de l'employeur et de sa capacité financière.

Les principales questions entre les différents commissaires et l'auditionné peuvent être résumées ainsi :

- L'art. 45F al. 1 permet que les emplois soient mis à disposition d'entités publiques alors que, jusqu'à maintenant, les EdS étaient conservés hors de l'Etat. Est-ce que ce dernier désire faire des économies avec ces emplois moins bien rémunérés ? (Réponse) – Le but n'est précisément pas de donner les mêmes activités aux collaborateurs étatiques et aux EdS. Initialement, les institutions de droit public ne pouvaient en employer. Suite à une modification de 2012, ce point a changé. L'art. 45F al. 1 prévoit que « des collectivités publiques ou des institutions de droit public peuvent également être mandatées pour autant que les emplois ainsi créés servent à développer des prestations nouvelles en faveur de la population et qui n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires ».
- En matière de politique salariale, et précisément à l'al. 5, pourquoi la participation de l'Etat n'a-t-elle pas été plafonnée et est-il possible pour une commune de compléter le salaire si elle le désire ? (Réponse) – Des salaires minimaux sont prévus dans le contrat type (CTT) et rien n'empêche les entreprises de verser davantage (*sic*). Ce minimum vise à ce que l'Etat ne puisse pas être accusé de sous-enchère salariale. Il est rappelé que les EdS ne sont pas conçus pour du long terme mais doivent servir de tremplin à la réintégration de la personne sur le marché ordinaire de l'emploi.
- La formulation « conforme aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi » sous-entend-elle que les salaires sont plus bas ? (Réponse) – Le SECO souhaitait clarifier une telle formulation afin que les salaires ne correspondent pas au marché ordinaire, mais à un autre marché, dit « complémentaire » (service à la population, non rentable pour une entreprise ordinaire). Passer par un CTT permet d'avoir une base fiable et de facto le débat sur la sous-enchère salariale n'a plus lieu d'être.
- Est-ce les compétences du CSME de fixer le CTT et le salaire minimum ? (Réponse) – C'est dans le cadre de la CRCT que ce travail est en cours d'élaboration (voir résumé de l'audition ci-après).
- Après analyse des cas ayant pu réintégrer le marché de l'emploi, ne faudrait-il pas dissocier les EdS « tremplin » de ceux qui n'en sortiront pas afin d'être plus efficient ? (Réponse) – Il est difficile de déterminer à l'avance comment certaines personnes réagiront dans leur nouvel emploi et de créer une sorte de filtre. Il ne semble pas juste de refuser une chance

aux personnes qui souhaitent intégrer le processus sans garantie d'en sortir et une telle catégorisation impliquerait encore une différence salariale.

- La formation devrait-elle être maintenue ou différenciée en fonction des types de personnes bénéficiant d'EdS ? (Réponse) – elle doit être adaptée en fonction des aptitudes de chacun. Il est du rôle de l'employeur de déterminer la formation la plus pointue.

Pour aller dans le détail, M. Etienne ajoute que depuis sept ans, 1517 personnes ont été employées en EdS, dont 717 sont encore en poste. Dans **40%** des cas, les personnes sont sorties de manière positive (reprise de formation ou d'emploi). Dans certains cas, ces EdS sont une alternative à l'aide sociale et le partenaire n'investira pas nécessairement énormément en termes de formation compte tenu du cahier des charges et des compétences qui sont demandées. Enfin, pour chaque EdS, le département souhaite qu'un projet professionnel soit élaboré en 2015.

Il est rappelé que pour la catégorie d'âge de plus de 60 ans qui peine souvent à retrouver un emploi, il convient d'augmenter leurs salaires, tout en conservant une différence avec le marché primaire de l'emploi afin de garder un élément incitatif.

2. Séance du 16 février 2015 – Discussions, débats

Le groupe socialiste estime que les salaires de ces EdS sont bas et maintiennent les personnes en situation de précarité, en quelque sorte des « emplois au rabais ». La notion de « marché complémentaire de l'emploi » ne reflète pas le niveau de vie élevé à Genève.

Pour information, les salaires perçus sont les suivants, tenant compte de la nécessité de formation ainsi que du temps que doit consacrer l'employeur à ce effet :

- 3225 F mensuel sans formation spécifique ;
- 3725 F mensuel sans formation spécifique mais occupée par un titulaire de CFC ou diplôme jugé équivalent ;
- 4225 F mensuel pour une fonction spécialisée ou à responsabilité, dont l'exercice requiert un CFC ou un diplôme professionnel équivalent ;
- 250 F mensuel de majoration pour les plus de 60 ans pour toutes les catégories.

D'autres questions ont été soulevées par les différents commissaires ainsi résumées :

- Est-ce que le SECO approuve cette initiative ? (Réponse) – Le SECO a donné son accord, en considérant que le PL 11541 était conforme à ses exigences.
- D'autres cantons sont-ils intéressés par ce projet ? (Réponse) – Plusieurs cantons romands ont manifestés de l'intérêt, notamment Neuchâtel et Fribourg.
- Quid du suivi de formation ? (Réponse) – Une commission de formation, composée des représentants des employeurs des EdS, se réunit une fois par mois. Elle discute des possibilités de formation de leurs collaborateurs et essaye de visualiser les besoins, afin d'agir ensemble. Le but du projet est que les personnes passent **5%** de leur temps en formation. En complément, selon l'art. 44A al. 1 du projet de règlement, qui suivra ce PL, « l'autorité compétente évalue régulièrement la mise en place de la formation accordée au bénéficiaire d'un emploi de solidarité ». Selon l'al. 2, « Lorsque le bénéficiaire d'un emploi de solidarité reprend une autre activité sur le marché ordinaire et, pour autant que la formation accordée ait été adéquate, l'autorité compétente accorde à l'institution partenaire une compensation financière équivalent à deux mois de salaire ». L'élément de la formation adéquate a été ajouté afin que les entreprises n'aient pas tendance à se « fidéliser » cette main-d'œuvre. Il y a un incitatif à la former et à la faire partir ailleurs ensuite.
- Qu'entend le département par « prestations nouvelles [...] en n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires » dans l'article 45F ? (Réponse) – Le caractère nouveau ne se juge non pas en fonction de l'activité antérieure de la collectivité, mais des besoins de la population en faveur de laquelle ces prestations nouvelles sont créées.
- Est-ce que plusieurs CCT seront établis pour l'ensemble des domaines d'activités dès lors que les EdS représentent un statut ? (Réponse) – Il s'agit d'un seul CCT compte tenu du fait qu'il s'adresse à des emplois de solidarité actifs dans différents secteurs, mais occupés par des personnes dont les critères de qualification pour la fixation du salaire sont uniformes. Le 1^{er} décembre, une requête a été soumise à la CRCT, qui, le 15 décembre, a informé qu'elle prendrait immédiatement les mesures nécessaires pour entendre le SECO, la Chambre de l'économie sociale et solidaire, ainsi que la CGAS et l'UAPG. C'est dans ce sens que les partenaires sociaux sont consultés.

3. Séance du 23 février 2015 – Audition de M. Laurent Moutinot, président de la CRCT

Après les salutations d'usage, M. Moutinot explique que la chambre collective de travail (CRCT) a été saisie par le département afin d'édicter un contrat type de travail (CTT) pour les emplois de solidarité (EdS). Il existe deux types de CCT. Le premier date de 1911 et fait obligation à tous les cantons de promulguer un CCT pour l'économie domestique et pour l'agriculture. Le deuxième est lié aux mesures d'accompagnement : lorsque la commission paritaire constate une sous-enchère abusive et répétée, il permet d'édicter un salaire minimal. Celui dont on parle ici appartient à la première catégorie. Conformément à la loi, la CRCT doit auditionner les associations professionnelles, ce qu'elle a commencé à faire. Le problème consiste à convaincre le SECO qu'il s'agit bien d'un contrat de travail, et non pas d'une mesure qui ne donnerait pas le droit ultérieurement au chômage. Quelques difficultés techniques se présentent. En principe, un CTT s'applique à une profession ou à une branche. Il faut examiner si les EdS peuvent s'apparenter à une branche. Si tel n'était pas le cas, il faudrait trouver autre chose. De par la loi, la CRCT a pour mission d'encourager la signature de convention collective de travail (CCT), ce qui pourrait être une des voies envisagées. Il existe un dispositif ressemblant à celui des EdS dans une CCT de boucherie : lorsqu'on se trouve dans une situation où la boucherie n'est pas aussi productive que les autres, la commission paritaire chargée d'appliquer la CCT peut déroger au salaire minimal prévu par celle-ci. Dans l'hypothèse où l'édiction d'un CTT ne serait pas possible, le système ne serait pas pour autant en danger. La chambre a la faculté, lorsqu'elle ne parvient à trouver une solution, d'émettre des recommandations. Il faudrait simplement trouver la meilleure formule possible pour accompagner ce processus.

Sur la définition du « marché complémentaire de l'emploi », il précise qu'il y a un marché principal de l'emploi (aussi appelé marché premier, ordinaire, etc.) et un marché complémentaire. Certaines situations ne rentrent pas tout à fait dans ces marchés, d'où l'expression du « marché complémentaire ». La mission générale d'un CTT est de protéger les travailleurs et garantir une concurrence saine entre les entreprises, dès lors que les conditions sont égales pour tous, ce qui est déjà le cas dans la situation actuelle. La seule protection supplémentaire accordée par un CTT est l'ouverture du droit au chômage. A l'heure actuelle, les EdS payent des cotisations au chômage, mais n'y ont pas droit, ce qui est ahurissant. Finalement, M. Moutinot remarque qu'il serait plus idéal d'avoir une CCT qu'un CTT au sujet des EdS.

A la suite de cette introduction d'autres questions ont été soulevées par les différents commissaires ainsi résumées :

- Est-ce possible de mettre toutes les catégories de services dans le même secteur d'activité pour un CTT ? (Réponse) – C'est cela qui doit être tranché et la loi précise qu'il s'agit d'une profession économique. Il faut se demander si les EdS peuvent être considérés comme une branche économique au sens large. Dans le système des EdS, il se peut que la situation employée diffère. Celui-ci peut être très en difficulté face au marché du travail, auquel cas le salaire qu'il touche par rapport à sa capacité de travail est élevé, ou proche du marché ordinaire, auquel cas il est bas. C'est aussi une difficulté à résoudre. M. Poggia complète l'analyse en précisant qu'il existe une CCT dans le domaine du travail temporaire, qui touche aussi plusieurs branches. On peut donc faire une analogie avec les EdS. Cette CCT a été étendue par le Conseil fédéral, avec préavis du SECO, sur l'ensemble du territoire. Son but était d'éviter l'exploitation du travail temporaire. C'est dans cet esprit que l'édiction d'un CTT pour les EdS est proposée aux partenaires sociaux.
- Combien de contrats EdS sont en vigueur par rapport aux anciens « emplois temporaires » au sein de l'Etat ? (Réponse) – 707 EdS par rapports à 2000 « contrats temporaires ».
- Est-ce que la volonté parlementaire n'est pas d'aller dans le sens de ce qui existait auparavant comme « emploi temporaire » et quelle est la position actuelle du SECO en fonction de l'avancement du dossier ? (Réponse) – M. Poggia a rencontré le SECO qui ne cautionnait pas l'ancien emploi de solidarité, qui était clairement une mesure du marché du travail pour faire renaître le droit au chômage. Avec ce PL, ce n'est pas le cas, bien que ça y ressemble par l'intervention de l'Etat, non pas directement sur les salaires, mais sur l'entité qui emploie l'EdS et dont l'Etat paye une partie du salaire. Il est donc nécessaire de démontrer que l'EdS a son utilité, qu'il répond à un besoin de la population et que le salaire n'est pas simplement imposé par l'Etat. Le problème actuel est que le salaire est fixé par le règlement du Conseil d'Etat, alors qu'il devrait être normalement négocié dans un contrat de travail. Le SECO a d'abord exigé de cesser immédiatement le versement du chômage aux EdS qui perdaient leur emploi. L'Etat s'est porté garant des versements faits par les caisses de chômage et de leur remboursement, le cas échéant, au SECO. Le montant du a été négocié l'année passée à la fin du mois d'avril. Il s'agit du montant que les caisses de chômage ont déclaré (environ 1,8 million de francs), qui est plutôt en dessous de la réalité. Le SECO a accepté d'arrêter leur créance à cette date-là et de permettre à

l'Etat de continuer à verser les indemnités de chômage aux EdS qui les réclamaient, pour autant que le processus législatif se poursuive. Le SECO a fait preuve d'une certaine ouverture d'esprit pour collaborer à la recherche d'une solution. Une procédure « pilote » est en cours au niveau fédéral, dont le but est qu'il n'y ait plus de contestation. Si le Tribunal fédéral devait donner raison au SECO, l'Etat devrait verser uniquement 1,8 million de francs. Dans le cas contraire, l'Etat n'aurait rien à verser. Cela a permis de clarifier les conséquences de cette procédure judiciaire en cours, tout en permettant de mettre en marche ce processus de régularisation ou d'éclaircissement des divergences entre l'Etat de Genève et le SECO.

- Les salaires actuels sont inscrits dans un règlement du CE, quelle sera la pratique lorsqu'ils ne le seront plus ? (Réponse de M. Poggia) – La pratique est l'observation du marché et des usages. Il n'est pas fait référence à un CTT ou une CCT. Les salaires conformes aux usages du marché du travail sont ceux pratiqués actuellement ou plus élevés, mais en aucun cas inférieurs (10 à 20% en dessous du salaire actuel est exclu).

Afin d'attendre le résultat des travaux entrepris par la CRCT, une demande de suspension est formulée par le président :

Pour :	2 (1 S, 1 Ve)
Contre :	13 (2 S, 1 EAG, 1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Abstention :	–

Une demande d'audition écrite ayant été formulée par la CGAS, cette dernière sera auditionnée de même que l'UAPG. Le CAPAS fortement concerné par cette problématique sera de même entendu.

4. Séance du 2 mars 2015 – Audition de M. Joël Varone, vice-président de la CGAS

Après avoir excusé M^{me} Cattani, présidente de la CGAS, M. Varone remarque que c'est un PL particulier. Il s'agit donc de s'interroger sur la pertinence de cet outil, mais aussi de voir si l'articulation fait sens et est possible légalement. Le projet de loi a le mérite d'être astucieux pour répondre à un problème qui découle d'une décision du secrétariat à l'économie actuellement contestée devant le Tribunal fédéral, à savoir reconnaître les emplois de solidarité comme étant des mesures du marché du travail (ce qui exclurait le personnel sous contrat d'emploi de solidarité d'ouvrir à nouveau son droit à l'assurance-chômage). Le projet de loi découle

de cette situation, mais selon la CGAS il est un peu trop tôt pour dire que c'est un problème dans la mesure où le TF n'a pas encore tranché cette question. La CGAS a pu émettre des réticences, partagés par l'UAPG, par rapport à ce projet de CTT pour les EdS lors de son audition à la CRCT. Ces doutes s'axent principalement autour de la possibilité légale de créer un CTT qui puisse s'appliquer pour les emplois de solidarité puisqu'une telle mesure risque de fragiliser tous les instruments de contrôle et de régulation du marché du travail, dont les contrats types de travail font partie intégrante. En effet, parmi les mesures d'accompagnement qui existent en Suisse, il y a, soit une extension facilité des conventions collectives de travail, soit l'édiction du contrat type de travail de force obligatoire.

Il apparaît difficilement possible pour la CGAS d'entrer en matière sur ce projet de loi et M. Varone suggère d'attendre la décision du Tribunal fédéral en la matière.

Après avoir entendu cette prise de position d'autres questions ont été soulevées par les différents commissaires ainsi résumées :

- Comment se déroule dans la pratique le contrôle de l'article 45H, al. 2 : « Le niveau de productivité des bénéficiaires et la formation nécessaire à charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire » ? (Réponse) – Un contrat type de travail de force non obligatoire n'est pas dans les prérogatives de contrôle de l'OCIRT et il s'interroge à qui serait confiée la vérification du niveau de productivité des gens. Cela semble poser un réel problème notamment en termes de revenus proposés.
- Est-ce qu'une convention collective de travail type du travail temporaire qui englobe plusieurs métiers pourrait être une solution ? (Réponse) – Les EdS ne sont pas du travail temporaire et il ne s'agit pas d'entreprises qui louent des services à d'autres entreprises. De surcroît, le travail temporaire est une activité reconnue au niveau de la nomenclature économique, ce qui n'est pas le cas du marché secondaire de l'emploi.

Pour saisir l'intégralité des propositions suggérées par la CGAS, merci de bien vouloir vous référer à la prise de position du 2 mars 2015 figurant en annexe du présent rapport.

5. Séance du 9 mars 2015 – Audition de M^{me} Ruegsegger, secrétaire permanente, et de M. Forney, UAPG

M. Forney rappelle que les EdS ont avant tout un caractère social et sont destinés à un public particulièrement déconnecté du marché du travail. En

2014, ils concernaient environ 700 personnes et ont permis la réinsertion de 15% d'entre elles. Le résultat est positif dans la mesure où il permet la réinsertion de près de 200 bénéficiaires sur 1400 personnes ayant suivi ce dispositif depuis 2008. Le pourcentage de succès augmente chaque année (taux de réinsertion de 1,3% en 2008, 8% en 2011 et 13% en 2014). L'UAPG soutient cette mesure de réinsertion des personnes exclues. En revanche, elle fait preuve de plus de réserve face à ce projet de loi et n'est pas favorable à un système qui reprendrait la logique des programmes d'emplois temporaires dont le SECO a rejeté l'idée à l'époque surtout sur le fait qu'ils puissent ouvrir le droit à l'indemnisation chômage.

Sur le fond, les EdS sont des mesures sociales plutôt que du « vrai marché du travail ». Leur but est de viser la réinsertion des personnes et non de soulager l'Etat en ouvrant une nouvelle période d'indemnisation chômage. M. Forney répond à la position du SECO qui a indiqué que seuls des emplois réels (sur le marché primaire) pouvaient permettre l'ouverture de nouveaux droits et que les EdS n'en étaient pas, dans la mesure où les salaires sont fixés par le Conseil d'Etat. Pour contrer cette mesure, ce projet de loi prévoit que le salaire soit défini par les employeurs.

L'UAPG s'interroge également sur la teneur du CTT (supplément pour les personnes de 60 ans et plus, dont la loi ne dit rien), augmentation des heures pour la requalification professionnelle de 4 heures par semaine (aujourd'hui 5 heures par mois), portée très larges des dispositions (vacances, absences, etc. qui n'ont pas lieu d'être dans un CTT).

En conclusion, l'UAPG soutient les EdS malgré que ces mesures ne garantissent pas 100% de réussite, mais émet des grandes réserves quant à l'acceptabilité du projet, tant sur le plan juridique qu'au niveau du SECO.

Pour saisir l'intégralité des propos tenus par l'UAPG, merci de bien vouloir vous référer à la prise de position du 9 mars 2015 figurant en annexe du présent rapport.

6. Séance du 9 mars 2015 – Audition de MM. Bolle et Dunand, CAPAS

Pour mémoire, le CAPAS (Collectif d'associations pour l'action sociale), regroupe 33 associations privées actives dans les domaines du social et de la santé et regrette de ne pas avoir été contacté par le département par rapport aux problèmes rencontrés avec le SECO.

Les EdS sont une des moins mauvaises manières de permettre à un adulte chômeur de longue durée de rester en activité et ne pas se retrouver à l'aide sociale, toutefois les auditionnées relèvent 3 inquiétudes :

- L'art. 45H al. 2 du PL traite de la question du niveau de productivité des bénéficiaires et de la formation nécessaire. Cet article fait réagir, notamment au sujet du niveau de productivité. Il serait difficile de mettre en œuvre les outils déterminant le niveau de productivité, alors même que l'Etat ne le fait pas pour ses propres collaborateurs.
- Les art. 359 et 360 CO ne permettent pas l'adoption d'un CCT car les EdS ne sont pas une branche économique. Les montants versés pour les personnes de plus de 60 ans doivent être revus à la hausse. Les salaires de départ devaient être incitatifs afin de permettre aux collaborateurs en EdS de ne pas s'installer dans ces emplois. Cependant, de plus en plus de personnes dès 58 ans éprouvent des difficultés à s'insérer dans un emploi. Il serait bien de fixer la barre à 58 ans plutôt qu'à 60 ans.
- L'art. 12 du PL imposant 4 heures de formation par semaine aux employeurs est trop carré. Une formule plus adéquate serait l'introduction d'un projet professionnel défini à l'engagement qui mentionne le type de formation, le temps alloué et les objectifs. Une personne qui arrive en EdS a besoin d'une année pour se poser. La première chose à faire consiste à aider la personne à se reconstruire. Ensuite, les projets professionnels sont développés et il est fait des investissements en matière de formation. Imposer 10% de temps de travail est irréaliste.

Après avoir entendu cette prise de position, d'autres questions ont été soulevées par les différents commissaires ainsi résumées :

- Est-il possible de faire le parallèle entre ce que coûte un employé en EdS par rapport à un autre travailleur en heures de formation ? (Réponse) – Durant les deux premières années, un collaborateur en EdS nécessite le double de temps d'un collaborateur normal (intégration, soutien, taux d'absentéisme élevé au début). Les personnes n'ayant pas travaillé depuis cinq ans mettent au minimum un an pour retrouver un rythme de travail. S'agissant de l'accompagnement, en tout cas 55% du poste est dédié à l'encadrement et au soutien des EdS. Ce n'est que par la suite et sur le terrain que les collaborateurs sont soutenus par les autres collègues.
- Quel est le pourcentage de femmes en EdS ? (Réponse) – 57 %.

Tout comme les 2 précédentes auditions (points n°4 et n°5), la prise de position du 9 mars 2015 figure en annexe du présent rapport.

7. Séances des 16 et 23 mars 2015 – Votes du PL

Les emplois de solidarité occupent régulièrement le calendrier politique du parlement, qu'il s'agisse de leur fonctionnement, de leur rémunération, ou de leur utilité, déclenchant souvent des débats passionnés et fortement politisés. Ils représentent toutefois un outil qui a fait ses preuves, avec un taux de réintégration sur le marché de l'emploi en constante progression, et qui permet de redonner confiance aux personnes qui en sont les bénéficiaires dans un contexte social souvent difficile.

Ce projet de loi vise à clarifier ces emplois par rapport au SECO qui considère que les EdS ne sont pas de « vrais emplois » malgré le fait que leurs bénéficiaires cotisent à l'assurance-chômage. Si les bénéficiaires des EdS perdent leurs emplois, ils ne sont pas au bénéfice des prestations de l'assurance-chômage.

A la fin des auditions, nécessaires aux commissaires pour appréhender correctement la situation, M. le conseiller d'Etat Poggia a rappelé les faits suivants : *« Le SECO a écrit aux caisses de compensation pour les sommer de mettre fin aux prestations des chômeurs EdS et rembourser les sommes versées à tort envers ces personnes. La caisse de compensation s'est retournée contre l'Etat pour qu'il garantisse le versement des prestations aux chômeurs EdS. L'Etat s'est porté aussi garant auprès du SECO pour le remboursement des sommes qui pourraient être exigées si les prestations faites à ces personnes n'avaient pas lieu d'être. Le DEAS a négocié avec le SECO, qui exige une modification rapide la loi genevoise et de son règlement d'application pour que les salaires des Eds ne soient plus fixés par le Conseil d'Etat. Le SECO considère en effet que cette manière de fixer les salaires démontre que les EdS sont une mesure du marché du travail et non pas un véritable Le SECO a accepté d'arrêter sa créance à la somme déclarée avoir été versée par les caisses de compensation (environ 1 800 000 F). Le Conseil d'Etat a élaboré ce PL et l'a présenté au SECO, qui a donné son accord. Ils ont pensé pouvoir régler la question du salaire avec les partenaires sociaux en édictant un CTT. La CGAS s'oppose à un CTT au motif que les différents secteurs économiques dans lesquels se trouvent les EdS rendent impossible son édicton. L'autre solution est que l'Etat subordonne son aide financière au respect d'un salaire minimal fixé par celui-ci. Ce système est parfaitement à même de fonctionner selon le SECO et répond aux attentes de la Confédération. »*

Le Président met aux voix le gel du PL 11541 :

Pour :

Contre : 13 (1 EAG, 2 S, 1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Abstentions : 2 (1 Ve, 1 S)

Le Président procède au **vote d'entrée en matière** du PL 11541 :

Pour : 11 (1 S, 1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Contre : 1 (1 EAG)

Abstentions : 3 (1 Ve, 2 S)

Deuxième débat

Article 1 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Une commissaire de l'Alternative souhaite biffer le mot « complémentaire ».

M. Poggia remarque que le mot « marché complémentaire » n'est pas modifié par le PL.

Le Président met aux voix l'amendement d'EAG à l'art. 7, let. d.

d) les emplois de solidarité sur le marché ~~complémentaire~~ de l'emploi.

Pour : 5 (1 EAG, 1 Ve, 3 S)

Contre : 9 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 2 MCG)

Abstention : 1 (1 MCG)

[Amendement refusé]

Un commissaire de l'Alternative veut supprimer à l'art. 45D al. 1 la mention de « complémentaire ». Ce nouveau concept est une notion spéciale car, selon lui, il existe un marché de l'emploi, mais pas un marché complémentaire.

Le Président met aux voix l'amendement à l'art. 45D al. 1 :

... des emplois sur le marché ~~complémentaire~~ de l'emploi sont institués

Pour :	5 (1 Ve, 1 EAG, 3 S)
Contre :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Abstention :	–
[Amendement refusé]	

Article 45D al. 2 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Le Président met aux voix l'art. 45D al. 1 et 2 :

Pour :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Contre :	4 (1 EAG, 3 S)
Abstention :	1 (1 Ve)

Un commissaire de l'Alternative propose à l'art. 45F al. 1 de biffer la phrase «et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi». Son deuxième amendement est de supprimer la fin de la phrase «Ces emplois peuvent également... ordinaires». Il a compris la préoccupation du département de rendre les EdS les plus identiques possible à de « vrais emplois », mais ce PL doit être le plus simple possible et contenir un minimum de paramètres.

Le Président met aux voix le premier amendement à l'art. 45F al. 1 :

1... ~~poursuivant des objectifs d'intérêt collectif et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi.~~ Ces emplois peuvent également être mis en place...

Pour :	5 (1 Ve, 1 EAG, 3 S)
Contre :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Abstention :	–
[Amendement refusé]	

Le Président met aux voix le second amendement à l'art. 45F al. 2 :

¹... ~~Ces emplois peuvent également être mis en place au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public pour autant qu'ils servent au développement de prestations nouvelles en faveur de la population et n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires.~~

Pour :	5 (1 Ve, 1 EAG, 3 S)
Contre :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Abstention :	–
[Amendement refusé]	

Article 45F al. 2 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Le Président met aux voix l'art. 45F al. 1 et 2 :

Pour :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Contre :	5 (1 EAG, 3 S, 1 Ve)
Abstention :	-

Un commissaire de l'Alternative s'interroge sur la formulation de l'art. 45G al. 1. et se demande si la responsabilité est commune en cas de cofinancement. Il propose de modifier « le nombre de postes cofinancés » par « le nombre de postes qu'il soutient ». L'Etat n'est pas l'employeur. Or, la formulation de l'article laisse penser qu'il serait responsable. M. Poggia répond que l'Etat participe financièrement au paiement du salaire par l'intermédiaire de l'employeur. L'interprétation juridique donnée au cofinancement proposé ne semble pas possible.

En réponse à d'autres questions sur le pourcentage de cofinancement, il est rappelé qu'aucun poste des EdS ne bénéficie d'une pleine subvention et que la fourchette se situe entre 20 % au minimum et 50 % au maximum.

M. Poggia se réfère à l'art. 45F al. 1 et explique que l'Etat n'intervient pas si aucun revenu n'est généré par l'activité soutenue.

Un commissaire de l'Alternative propose de supprimer « le nombre de postes cofinancés » et remplacer par « les postes cofinancés ». M. Poggia souscrit à la proposition. La discussion se poursuivant, il est également proposé de supprimer à l'art. 45G al. 1 la fin de la phrase, soit de biffer « qui permet de déterminer le nombre de postes cofinancés ». Le budget est fixé dans le montant, ce qui détermine le reste. Il en résulte une nouvelle proposition.

Le Président met aux voix l'amendement à l'art. 45G al. 1 :

¹ L'Etat fixe, dans le cadre de l'élaboration de son budget annuel, l'enveloppe à disposition des emplois de solidarité ~~qui permet de déterminer le nombre de postes cofinancés.~~

Pour : 10 (1 Ve, 1 EAG, 3 S, 1 PDC, 3 MCG, 1 UDC)

Contre : -

Abstentions : 5 (4 PLR, 1 UDC)

[Amendement accepté]

Le Président met aux voix l'art. 45G al. 1 ainsi amendé :

Pour : 15 (1 Ve, 1 EAG, 3 S, 1 PDC, 3 MCG, 2 UDC, 4 PLR)

Contre : -

Abstention : -

Le Président fait voter l'amendement de l'Alternative à l'art. 45H al. 1

¹ ... dans la mesure où ce salaire est conforme aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi.

Pour : 4 (1 EAG, 3 S)

Contre : 10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Abstention : 1 (1 Ve)

[Amendement refusé]

Le Président met aux voix le premier amendement de l'Alternative consistant à supprimer l'art. 45H al. 2 :

² ~~Le niveau de productivité des bénéficiaires et la formation nécessaire à charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire.~~

Pour : 5 (1 EAG, 1 Ve, 3 S)

Contre : 10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Abstention : -

[Amendement refusé]

Le Président met aux voix le second amendement à l'art. 45H al. 2 :

² ~~Le niveau de productivité~~ L'encadrement spécifique des bénéficiaires et la formation nécessaire à la charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire.

Pour :	4 (3 S, 1 EAG)
Contre :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Abstention :	1 (1 Ve)
[Amendement refusé]	

Le Président met aux voix l'art. 45H al. 2 :

Pour :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Contre :	5 (1 Ve, 1 EAG, 3 S)
Abstention :	–

Art. 45H al. 5 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Le Président met aux voix l'art. 45H al. 1, 2 et 5 :

Pour :	10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)
Contre :	5 (1 Ve, 1 EAG, 3 S)
Abstention :	-

Art. 55A, al. 6 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Art. 2 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Art. 42A, al. 2 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Art. 3 : pas d'opposition – ADOPTÉ

Troisième débat

Le Président met aux voix le PL 11541 dans son ensemble ainsi amendé :

Vote final du PL 11541

Pour : 10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Contre : 4 (1 EAG, 2 S, 1 Ve)

Abstention : –

Ce projet de loi est accepté par la Commission de l'économie qui recommande le débat en catégorie II.

Au vu de ce qui vous a été exposé dans le présent rapport de majorité, je vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à soutenir ce PL 11541.

Projet de loi (11541)

modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20)

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

Art. 1 Modifications

La loi en matière de chômage, du 11 novembre 1983, est modifiée comme suit :

Art. 7, lettre d (nouvelle teneur)

Les prestations complémentaires de chômage sont :

- d) les emplois de solidarité sur le marché complémentaire de l'emploi.

Chapitre VA Emplois de solidarité sur le marché du titre III complémentaire de l'emploi (nouvelle teneur)

Art. 45D, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ Afin de répondre à certains besoins spécifiques de la population, des emplois de solidarité sur le marché complémentaire de l'emploi sont institués.

² Ils sont destinés aux personnes qui ont épuisé leurs droits à l'assurance-chômage sans que les mesures prévues dans la présente loi se soient avérées fructueuses.

Art. 45F, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ Le département organise la mise à disposition de ces emplois auprès d'institutions privées ou associatives, à but non lucratif, poursuivant des objectifs d'intérêt collectif et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi. Ces emplois peuvent également être mis en place au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public pour autant qu'ils servent au développement de prestations nouvelles en faveur de la population et n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires.

² Les projets retenus doivent répondre à un besoin social et dégager des moyens financiers propres qui permettent de couvrir tout ou partie de leurs coûts.

Art. 45G, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ L'Etat fixe, dans le cadre de l'élaboration de son budget annuel, l'enveloppe à disposition des emplois de solidarité.

Art. 45H, al. 1, 2 et 5 (nouvelle teneur)

¹ L'Etat contribue au paiement du salaire versé aux bénéficiaires par leur employeur dans la mesure où ce salaire est conforme aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi.

² Le niveau de productivité des bénéficiaires et la formation nécessaire à charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire.

⁵ La contribution de l'Etat est déterminée par le département en tenant compte de la rentabilité des prestations de l'employeur et de sa capacité financière.

Art. 55A, al. 6 (nouveau)

Modifications du ... <date d'adoption de la modification, à compléter ultérieurement>

⁶ Les conventions de collaboration relatives aux emplois de solidarité conclues avec les institutions partenaires avant l'entrée en vigueur de la loi ... <n° de la loi>, du ... <date d'adoption>, modifiant la loi en matière de chômage, du 11 novembre 1983, doivent être adaptées aux nouvelles dispositions légales dans un délai de 6 mois dès l'entrée en vigueur de la loi ... <n° de la loi>.

Art. 2 Modification à une autre loi

La loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle, du 22 mars 2007 (J 4 04), est modifiée comme suit :

Art. 42A, al. 2 (nouvelle teneur)

² A cette fin, elle peut bénéficier des mesures d'insertion professionnelle mises en place par l'Etat dans le cadre des dispositifs prévus par la présente loi ainsi que de l'allocation de retour en emploi et des emplois de solidarité sur le marché complémentaire prévus par la loi en matière de chômage, du 11 novembre 1983.

Art. 3 Entrée en vigueur

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



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faitière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 - iban CH69 0900 0000 8541 2318 9

2 mars 2015

Commission de l'économie du Grand Conseil
de la République et Canton de Genève
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
case postale 3970
1211 Genève 3

PL 11541 modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20)

1. Une opération à deux étages : modifier la loi et édicter un Contrat type de travail (CTT)

Les modifications à la LMC portent essentiellement sur la question de qui détermine le salaire des EdS. Le nouveau système prévoit que cette prérogative soit confiée aux entités employeuses et non plus l'Etat. Toutefois, le projet préconise que ce salaire doit être conforme aux « pratiques » du « marché complémentaire de l'emploi ». Le projet fixe en outre que « le niveau de productivité » du bénéficiaire de la mesure peut être pris en compte dans la détermination du salaire. Pour fixer ces « pratiques salariales », le Conseil d'Etat préconise l'édiction d'un CTT-Contrat type de travail pour les EdS. La CRCT-Chambre des relations collectives de travail a ainsi été saisie par le DES et conformément à la loi a soumis à l'appréciation des partenaires sociaux une proposition de CTT élaborée par l'Office cantonal de l'emploi. Les partenaires sociaux ont été auditionnés mardi 24 février 2015 par la CRCT. La CGAS recommande à la Chambre de renoncer à adopter un CTT pour les EdS et souhaite porter à la connaissance de la Commission ses réflexions sur l'inadéquation d'un CTT, son avis négatif sur le projet de loi et terminer avec quelques recommandations.

2. Garantir aux EdS le droit aux indemnités de chômage

Le PL part d'une intention louable que la CGAS partage : éviter que la mesure soit assimilée par le Séco à une MMT mesure du marché de l'emploi dont la période de cotisation ne donne pas droit à des indemnités chômage au sens de la LACI. La CGAS ne s'oppose pas au principe de la fixation du salaire par l'employeur tel que prévu pour toute relation contractuelle, mais elle est opposée à l'édiction d'un CTT car juridiquement inadéquat, est opposée à faire figurer dans la loi la notion de « salaire en fonction de la productivité », et est opposée au montant salarial préconisé dans la proposition de CTT soumise à la CRCT.

Un recours du Canton au TF contre une décision du Séco d'exclure les EdS du champ des ayants droit de la LACI est toujours en attente de décision. Il apparaît prématuré de modifier une loi avant que le TF.

3. Préconiser un CTT est inadéquat du point de vue juridique

2 types de CTT : La CGAS a fait part à la CRCT d'un certain nombre de considérations qui l'amènent à conclure que l'édiction d'un CTT est inadéquate juridiquement. Les CTT sont définis très clairement par les art. 359 à 360 du Code des obligations qui fixe deux catégories de CTT : CTT ordinaire ou CTT avec salaires minimaux suite aux constats de sous-enchère abusive et répétée. La proposition à l'étude de la CRCT relève du premier type.

8 CTT à Genève : Dans le canton de Genève huit CTT sont édictés par la CRCT et sont actuellement en vigueur, dont quatre avec salaires minimaux impératifs. 4 sont des CTT à salaire minimal (économie domestique, esthétique, le transport de choses pour compte de tiers, monteurs de stands) et 4 des CTT ordinaires (agriculture, floriculture, travail au pair, jeunes gens au pair).

Branche économique ou profession : Les CCT sont édictés pour une branche économique ou pour une profession. La CGAS constate que le champ d'application du CTT EdS n'est ni en lien avec une branche économique ni en considération de la profession ou fonction. Il s'agirait ainsi d'un CTT en lien avec la condition de la personne, dans ce cas celle de chômeur-euse en fin de droit.

Les EdS ne sont ni une branche économique ni une profession : Le « marché complémentaire de l'emploi » au vu de la variété d'activité recouverte par les entités qui emploient des EdS ne présente pas le minimum d'homogénéité pour être considéré branche économique. En outre, d'un point de vue économique seule le secteur privé et le secteur public existent, plus l'économie sociale ou économie sociale et solidaire et le secteur informel. Le « marché complémentaire de l'emploi » n'existe pas du point de vue économique. Il s'agit d'une création politique de la loi cantonale sur le chômage.

Grande diversité de métiers et de branches. Les EdS exercent une grande variété de profession et agissent dans des entités très variées : Les 725 EdS en activité le 31 décembre 2013 (derniers chiffres officiels connus par la CGAS) sont répartis entre 65 associations. 5 associations (Partage, EPI, Caddy Service, Croix-Rouge genevoise, Pro Juventute Mary Poppins) emploient 400 EdS. D'autres associations emploient entre 10 et 40 EdS (Genèvevroule, PRO, T-Interaction, Caritas, Réalise, CSP, etc, d'autres encore de 1 à 10 EdS. Les activités exercées par les EdS le sont dans une grande diversité de métiers et professions qualifiées ou non qualifiées : des magasiniers et chauffeurs de Partage, aux gardes d'enfants de Mary Poppins, aux livreurs de Caddie Service, aux serveurs de T-Interaction, aux vendeuses et vendeurs et magasiniers du CSP, aux employés de bureau de diverses associations, mais aussi responsable de la coordination de sous-entité de l'association, responsable de l'informatique ou de la recherche de fonds pour des associations.

Il n'y a pas de salaire minimal impératif pour les CTT ordinaires : L'emploi de la nomenclature de salaire minimal est erroné s'agissant d'un contrat type ordinaire. De même de prévoir un contrôle de l'OCIRT sur le respect de ces salaires puisqu'il n'existe aucun contrôle par l'autorité administrative des salaires prévus par le CTT ordinaires.

Les salaires prévus sont plus bas que les salaires des CTT existants : Les salaires prévus le sont sans tenir compte ni de la branche de l'association ou entreprise, ni du métier ou de la fonction des travailleurs-euses. Ils sont plus bas que ceux prévus par la plupart des CCT et des CTT applicables. Les salaires minimaux proposés sont identiques au salaire actuel à l'exception de 250 francs mensuels supplémentaires pour les personnes de plus de 60 ans dont la part auprès des EdS est d'environ 7%. Le CTT proposé fixe 3 niveaux de salaire sans aucune considération de type d'activité ou métier engagé, sans considération quant à l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise ou le métier. Le CTT proposé reprend tout simplement les 3 catégories fixées actuellement dans le règlement : fonction ne requérant aucune formation spécifique, fonction occupée par un CFC, fonction spécialisée ou à responsabilité requérant impérativement un CFC.

Protéger les travailleurs-euses ou protéger l'Etat ? Le but d'un CTT est de protéger les travailleurs-euses contre des conditions plus défavorables si le CTT n'existait pas. Dans ce cas, il apparaît qu'il est surtout utile à l'Etat qui subventionne les employeurs d'EdS pour fixer une pratique de rémunération de ces emplois inférieure aux usages dès lors que la loi cantonale serait modifiée en donnant compétence aux employeurs de fixer le salaire des EdS.

Le projet de modification de la loi cantonale prévoit que des EdS peuvent être mis en place dans des collectivités publiques ou dans les institutions de droit public. Les conditions de travail du personnel de ces entités n'étant pas régies par le CO mais par des lois, règlements et statuts du personnel. Le CTT proposé n'est pas applicable aux EdS employés par les collectivités publiques et les institutions de droit public.

C'est sur la base de cette analyse et de ces considérations que la CGAS recommande à la CRCT de renoncer à l'édiction d'un CTT.

Pour la CGAS, le salaire des EdS doit être fixé par l'employeur comme le préconise le PL, mais dans le respect des CCT ou des CTT existants, cas échéant selon les grilles salariales en vigueur dans l'entité.

4. Autres remarques sur le PL

Salaire fixé en tenant compte de la productivité : La CGAS s'oppose fermement à voir figurer dans la Loi une notion tout autant floue que dangereuse de fixation du salaire en fonction du « niveau de productivité » des bénéficiaires de la mesure EdS qui n'existe nulle part ailleurs, ni dans les CCT, ni dans les CTT, ni dans les échelles de traitement des entités considérées. Qui fixerait légitimement que tel niveau de production mérite un malus ou un bonus ? Un cabinet d'audit grassement rémunéré pour faire des Eds des cobayes d'élucubrations visant en réalité à maintenir le niveau actuel extrêmement bas de rémunération des EdS ? L'employeur ou un supérieur hiérarchique ce qui expose le bénéficiaire de la mesure à l'arbitraire ? L'Etat, en fonction des budgets disponibles ?

Introduction des EdS dans les collectivités publiques pour les prestations nouvelles : Sous couvert de réinsertion, des collectivités publiques ont déjà transformé des postes fixes à salaire et conditions normales, en postes à très bas salaire en les sous-traitants à des associations pour effectuer des tâches d'utilité publique ou relevant du service public. Plutôt que d'aider les chômeurs-euses à se réinsérer, le système a profité aux collectivités publiques pour privatiser des prestations et

réaliser des économies. La CGAS est favorable à la stabilisation des EdS sur des postes fixes et à salaires et conditions de travail normales servies par les collectivités publiques. Elle est ainsi opposée à l'introduction d'EdS dans les collectivités publiques. Peu importe qu'il s'agisse de prestations anciennes ou nouvelles, car il fait partie du rôle des services publics de s'adapter et adapter les prestations aux besoins anciens et nouveaux de la population. Il est ainsi fort malaisé de créer un concept de prestations nouvelles. L'introduction d'EdS à salaire proche des montants de l'aide sociale excessivement faible et en comparaison du salaire servi aux fonctionnaires pour la même activité, serait une sous-enchère certes légale mais socialement et politiquement inacceptable. De plus elle créerait de fortes inégalités entre deux catégories de personnel : le personnel à statut et salaire normal, et le personnel à statut stigmatisé du simple fait d'avoir été au chômage de longue durée.

Les recommandations de la CGAS

La CGAS recommande à la Commission de l'économie :

- De renoncer à l'étude du PL 11541 tant que le Tribunal fédéral n'a pas tranché le recours de l'OCE contre la décision du Séco de ne pas indemniser les chômeurs-euses ayant effectué une mesure EdS. Bien que des discussions/négociations avec le Séco sont mises en avant, il apparaît prématuré de modifier des lois avant que le Tribunal n'est statué.
- De se pencher en revanche sur le PL 11501 en matière d'emploi et de chômage. Il s'agit d'un projet d'envergure soutenu par la CGAS, car il apporte de véritables réponses à la question de la lutte contre le chômage en proposant la création de vrais emplois, la protection du revenu des chômeurs à bas revenus, l'institution d'un véritable droit à la formation des sans-emploi, en instituant un soutien personnalisé à la recherche d'emploi, en proposant enfin l'égalité de droits face au chômage pour tous ceux et celles qui contribuent à la richesse des entreprises et du canton
- En cas de poursuite de l'étude du PL 11541, de ne pas entrer en matière sur les modifications proposées.

Pour la CGAS



Joël VARONE, vice-président CGAS



Manuela CATTANI, président CGAS

Annexes : documents remis à la CRCT 6A4

Emplois de solidarité (EdS)

Note suite à la séance de la Commission économie
du 16 février 2015

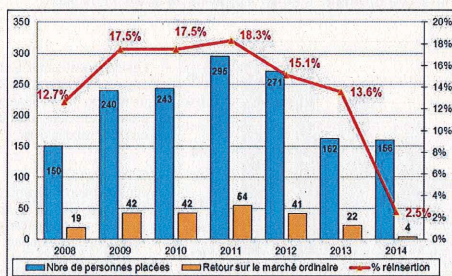


Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
Office cantonal de l'emploi

19.02.2015 - Page 1

DONNEES EdS

Taux de retour sur le marché ordinaire par cohorte



- Les données par cohorte présentent un taux de retour sur le marché ordinaire plus important que le taux cumulé actuel (14.1%).

- Il atteint 17.5% pour les années 2009 ainsi que 2010 et 18.3% pour 2011.

L'analyse par cohorte annuelle indique que le processus de retour sur le marché ordinaire nécessite du temps. La durée, calculée par la médiane, se situe ainsi à 15 mois et la moyenne à 18 mois.

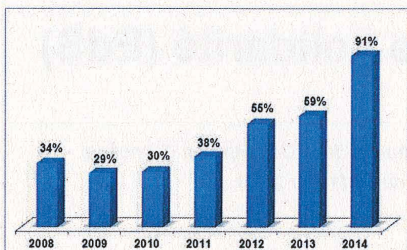


Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
Office cantonal de l'emploi

19.02.2015 - Page 2

DONNEES EdS

Personnes restant dans le dispositif dans la durée



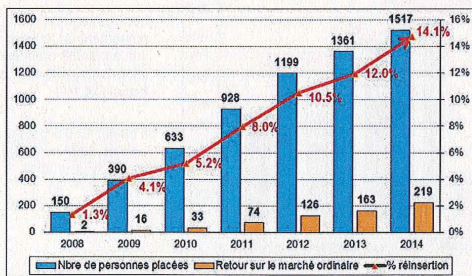
- Environ 1/3 des personnes conservent leur EdS plus de 3 ans.
- Entre 29% et 38% des personnes engagées durant la période de 2008 à 2011, sont toujours en poste à l'heure actuelle.
- Il est attendu que les cohortes 2012 – 2014 voient leur pourcentage se réduire nettement chaque année.



DONNEES EdS

Taux de retour sur le marché ordinaire

Le taux de retour sur le marché ordinaire s'élève à plus de 14 % au 31.12.2014



- Les données cumulées font apparaître que le taux de réinsertion est en constante progression depuis la mise en place du dispositif.
- Si l'on prend en considération l'ensemble des sorties des EdS, 40% le sont pour des raisons positives, notamment le retour sur le marché ordinaire et les départs à la retraite (76 personnes).



RAPPEL DE QUELQUES CHIFFRES CLES

Au 31 décembre 2014, le SEdS comptait :

- 717 personnes en EdS
- 67% des personnes gagnant autant ou + en EdS que pendant leur indemnisation fédérale
- 45% des employés EdS de 50 ans et +
- 93% des personnes travaillant à 100%
- 73% de personnes sans formation reconnue
- 57% de femmes





**Audition de l'UAPG au sujet du PL 11541 modifiant la loi en matière de chômage (J 2 20)
par la commission de l'économie du Grand Conseil – lundi 9 mars 2015**

En préambule, l'UAPG vous remercie de l'auditionner au sujet de ce projet de loi.

Notre Union a déjà eu l'occasion de débattre de ce projet, de manière sommaire devant le CSME lors de sa présentation, puis sous l'angle CTT devant la CRCT plus récemment. A chaque fois, notre Union a fait part de ces doutes quant à la pertinence de ce projet.

Il convient tout d'abord de rappeler que les emplois de solidarité ont avant tout un caractère social, et sont destinés à un public particulièrement déconnecté du marché du travail. Il concerne environ 700 personnes et permet la réinsertion d'un pourcentage relativement petit de personnes (moins de 15%). Mais même si cela peut paraître faible, ce résultat est tout de même positif, dans la mesure où il a permis la réinsertion de près de 200 bénéficiaires sur les 1'400 personnes ayant suivi cette mesure depuis son introduction en 2008, et que le pourcentage de succès augmente année après année (taux de réinsertion de 1,3% en 2008 et de 8% en 2011). Notre Union soutient donc d'une manière générale cette mesure de réinsertion qui permet de « raccrocher » au marché du travail des personnes qui en sont durablement exclues.

Notre Union est en revanche plus réservée sur le projet qui est soumis à son appréciation ce jour. Elle n'est en effet pas favorable à un système qui reprendrait la logique des programmes d'emplois temporaires, dont le SECO a clairement rejeté à l'époque l'idée qu'ils puissent permettre l'ouverture de droits à l'indemnisation chômage. Nous le répétons, les EdS sont à nos yeux des mesures sociales, avant d'être des mesures du marché du travail. Leur but est de viser une véritable réinsertion pour un public particulièrement désinséré et non de soulager l'Etat en faisant émerger ces personnes à la LACI, donc de faire ouvrir pour ces dernières une nouvelle période d'indemnisation chômage.

Dans le cas présent, il s'agit de répondre à la position du SECO qui a indiqué que seuls des emplois réels (sur le marché primaire) pouvaient permettre l'ouverture de nouveaux droits et que les EdS n'en étaient pas, dans la mesure où les salaires étaient fixés par l'Etat. Afin de contourner cette difficulté, le projet prévoit de faire des EdS de véritables emplois, dont les salaires seraient librement définis par les employeurs (également en tenant compte du niveau de formation et de la productivité des intéressés !). Notre Union a les plus grands doutes quant à l'acceptation de cette proposition par le SECO et estime qu'avant d'aller de l'avant sur ce projet, il conviendrait de s'assurer de son acceptation auprès de l'autorité fédérale.

Pour notre part, nous sommes dubitatifs quant à la pertinence de l'édition d'un CTT. Sur quelle base serait-il justifié ? En tous les cas, il ne saurait répondre à la définition du CTT avec salaire impératif (sous-enchère salariale abusive et répétée) dans la mesure où nous ne sommes pas dans le marché primaire du travail, mais dans le marché secondaire. Donc sans obligation de les respecter, ces salaires n'auraient qu'une portée informative. On peut, il est vrai, rétorquer que dans la mesure où les EdS supposent un contrat entre l'Etat et l'entreprise participante, le salaire serait imposé et deviendrait donc de fait « impératif ». Mais alors dans ce cas, peut-on encore considérer qu'il s'agit de salaires librement définis par l'entreprise ? La question se pose avec force.

Sur le principe, notre Union émet donc les plus grands doutes tant sur l'acceptabilité par le SECO de ce projet que sur sa légalité.

Sur la forme, elle a également quelques interrogations. Le PL modifie ainsi les conditions de participation de l'Etat au versement du salaire (loi actuelle : « Cette contribution est déterminée par le département en tenant compte des moyens financiers que l'institution dégage par son activité, conformément à l'article 45F, alinéa 2, ainsi que de la situation personnelle de l'intéressé, conformément à l'alinéa 1 du présent article ». Proposition du PL : « La contribution de l'Etat est déterminée par le département en tenant compte de la rentabilité des prestations de l'employeur et de sa capacité financière ». Ce qui réfère clairement à la capacité de l'entreprise !). Le système est destiné à venir en aide à des personnes. Avec cette formulation, on a le sentiment que le subventionnement est également destiné à aider des entreprises. Si notre Union est bien évidemment favorable à une participation de l'Etat, dans la mesure où ces emplois s'assimilent avant tout à des mesures d'insertion et sont destinés à un public particulièrement déconnecté du monde du travail, elle estime tout aussi important que le système ne fausse pas le jeu de la concurrence sur le marché secondaire. Or, en modulant la participation de l'Etat en fonction de la capacité financière de l'entreprise, cette condition n'est pas respectée.

L'UAPG a également quelques interrogations quant à la teneur du CTT (supplément pour les personnes de 60 ans et plus, dont la loi ne dit rien), augmentation des heures pour la requalification professionnelle, portée très large des dispositions (vacances, absences, etc). Ces questions seront sans doute débattues si le projet va de l'avant et qu'un CTT est discuté. Notre Union fera alors part de ces questionnements à ce sujet.

En conclusion, l'UAPG réitère son soutien au système des emplois de solidarité mais émet les plus grandes réserves quant à l'acceptabilité de ce projet, tant sur le plan juridique qu'au niveau du SECO.

Stéphanie Ruegsegger

Secrétaire permanente

Yannic Forney

Chef de projet FER Genève



Aux commissaires de la
Commission de l'économie
du Grand Conseil du canton
de Genève

Genève, le 9 mars 2015

Observations du CAPAS sur le PL 11 541 (LMC)

Observations générales

Le CAPAS regroupe 33 organisations privées sans but lucratif (fondations ou associations), œuvrant en conformité avec les statuts du Collectif, et dont une partie au moins des prestations est fournie par des salarié-e-s. Les associations membres sont toutes actives dans le champ de l'action sociale et de la santé. Le CAPAS dispose d'une charte à laquelle les membres ont adhéré.

Le CAPAS a pris connaissance du projet de loi et remercie la Commission de l'économie pour l'attention qu'elle portera à ses remarques. Le CAPAS regrette vivement que le Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé n'ait pas pris contact avec les employeurs de collaborateurs en EdS avant la dépose de ce projet de loi.

Aujourd'hui, plus de 250 personnes sont employées en EdS dans les structures membres du CAPAS.

Pour répondre aux exigences du SECO, le PL propose de fixer des salaires minimaux et de laisser les employeurs les augmenter, ce qui ouvre la porte à des pressions syndicales et des employés pour être traités selon les CCT. L'introduction d'un salaire déterminé en fonction de la productivité est une fausse bonne idée. Evaluer la productivité est problématique. Il faut des outils et des compétences dont les employeurs EdS ne disposent pas. De plus, la productivité d'un collaborateur varie avec le temps. Les employeurs EdS se retrouveraient donc face à la nécessité de mettre en place des outils pour évaluer la performance de leurs collaborateurs que même l'Etat n'a pas pu mettre en place pour les siens.

La seule manière de ne pas avoir à payer des salaires CCT qui ne correspondraient pas au niveau de productivité est d'introduire un salaire "de productivité" ou des clauses intégrant le temps passé en formation. Pour les personnes dont le niveau de productivité est élevé, l'augmentation des charges pour les employeurs sera importante. Faute d'avoir les ressources nécessaires, les employeurs pourraient devoir licencier ces personnes. Il n'est pas certain qu'elles retrouvent un emploi, notamment si leur âge est avancé.

Si ce projet de loi était adopté en l'état, il mettrait en péril l'existence même des emplois de solidarité. Un certain nombre d'employeurs seraient amenés à se retirer du dispositif, et il y aurait une perte de l'offre de places. Ces pertes créeraient un report de charges sur le chômage, puis dans un second temps sur l'aide sociale, sans parler des effets sur les collaborateurs eux-mêmes qui, une fois de plus, seraient confrontés à une période de chômage.

De plus, plusieurs prestations utiles à la collectivité pourraient certainement disparaître ou être considérablement réduites.

CCT

Comme cela vous a été transmis par d'autres entités auditionnées, la proposition de CCT n'est pas conforme aux articles 359 à 360 du Code des obligations car les EdS ne sont ni une branche économique ni une profession, et le contrôle de l'OCIRT ne peut s'appliquer à ce type de contrat.

Nonobstant ce qui précède, nous relevons que l'existence de conditions communes, quelle que soit l'organisation employeur, est favorable à la personne en EdS et pose des bases contractuelles claires de référence. Une partie des conditions énoncées est plus avantageuse que celles du Code des obligations et assurément que celles de nombreuses entreprises privées, notamment au sujet des vacances, du congé paternité et de la durée hebdomadaire de travail.

Il faut relever que les entités membres du CAPAS offrent généralement des conditions sociales avantageuses pour leurs collaborateurs. Celles énoncées dans le projet de CCT constituent donc un pas dans la bonne direction.

Art 6. Salaires

Les catégories salariales sont celles en vigueur aujourd'hui. Le montant additionnel prévu dès 60 ans répond à une demande que de nombreux employeurs EdS ont faite au Département et nous souhaitons vivement que cette modification voie le jour quel que soit le traitement que vous allez réserver au PL.

La problématique principale vient de la formulation de l'alinéa 1 « Les salaires minimaux sont les suivants » : ». Cela sous-entend que les employeurs peuvent décider d'une rémunération supérieure. Le principe peut sembler séduisant, mais l'Etat a annoncé qu'il n'augmenterait pas sa contribution aux employeurs. Ainsi, toute volonté d'appliquer les CCT ou les usages, ou à tout le moins de s'en approcher, sera dépendante de la capacité financière des employeurs EdS. Les syndicats ne manqueront pas de dénoncer les employeurs n'ayant pas les moyens de respecter les usages.

Pour justifier des salaires inférieurs aux usages/CCT, en raison d'un manque de productivité lié à des limitations diverses (socio-sanitaires notamment), un système d'évaluation comme ceux en vigueur dans le handicap semble nécessaire. Une telle approche mérite une réflexion, sur les principes et sur les outils. Assimiler, par la méthode, les employés en statut EdS à des personnes en situation de handicap, n'est pas acceptable tant pour les travailleurs que pour les syndicats.

Comme constaté lors de nos différentes discussions et interventions entre 2013 et 2014, le public EdS n'est absolument pas homogène, tous n'ont pas la prétention ou la possibilité d'utiliser cette mesure comme tremplin vers un emploi fixe non subventionné. Certains sont en « passerelle retraite » ; c'est bien d'avoir pensé à eux et d'augmenter un peu leurs salaires.

Pour les personnes très éloignées du marché premier de l'emploi, un emploi de solidarité prend à nos yeux son sens premier, à savoir la société, par solidarité avec des individus défavorisés, subventionne des postes à moindre rentabilité afin de garder en activité des personnes qui seraient autrement éjectées du système, suite à l'augmentation générale des exigences sur le marché de l'emploi. Nous ne pensons pas que beaucoup d'employeurs garderaient, voire engageraient, des personnes en EdS « qui ont de la peine », à savoir, celles et ceux qui ont des soucis importants au niveau social et de la santé.

Dans les différents cas, ce sont bien les employeurs qui vont se retrouver confrontés à des conflits, avec les syndicats et les travailleurs en EdS. De plus, il est probable que de nombreux postes, notamment dans des activités utiles à la collectivité (impact sociétal fort) mais dont la rentabilité monétaire est faible, soient supprimés. Nous craignons une tendance chez les employeurs à s'engager plus que les personnes qui sont déjà assez proches de l'emploi, qui pourront s'entraîner et se former pendant le temps qu'elles seront en EdS, puis retourner assez rapidement dans le marché premier de l'emploi.

Une telle évolution irait à l'encontre des buts de la loi sur les EdS : permettre à des personnes en fin de droit de rester en activité et éviter ainsi leur marginalisation. Pire encore, elle pourrait mener à l'écrémage des travailleurs les plus productifs et le licenciement des autres, alors que les dépenses publiques qui justifient le dispositif ne peuvent se justifier que par leur impact social, donc le soutien des plus faibles.

Art. 12 Formation

L'introduction d'un article sur la formation est largement soutenue par les employeurs membres du CAPAS.

Par contre, la mention d'une durée de 4 heures hebdomadaires est jugée beaucoup trop stricte et pas adaptée aux personnes en EdS. Nous nous prononçons pour l'introduction d'un projet professionnel défini à l'engagement qui mentionne le type de formation, le temps alloué et les objectifs. L'accompagnement à la place de travail doit aussi être compris comme temps de formation. Libérer tous les collaborateurs de manière uniforme à raison de 180 heures par année n'a pas de sens. Certaines personnes ne se forment pas du tout mais essayent de maîtriser leur vie (santé, famille, dépendances, finances...); leur imposer la formation n'a aucun sens. La même remarque s'applique à des personnes de plus de 60 ans dont le marché du travail ne veut résolument plus.

Conclusion

Conscient qu'en l'état le Département doit faire des propositions au SECO et que des modifications doivent être apportées à la loi existante, le CAPAS vous propose de renvoyer ce projet au Département en lui demandant d'élaborer des propositions avec les partenaires concernés et notamment avec les représentants des employeurs EdS.



Alain Bolle

Directeur du Centre social protestant
Membre du comité du CAPAS



Sylvie Reverdin

Directrice de la Fondation Pro-Juventute

Date de dépôt : 12 mai 2015

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Roger Deneys

Mesdames et
Messieurs les députés,

« [III] regrette vivement que le département n'ait pas pris contact avec le CAPAS par rapport aux problèmes rencontrés avec le SECO. Ce PL ne paraît pas applicable. Il conseille de demander aux auteurs de travailler avec l'aide des organisations et des employeurs pour négocier le contenu en tenant compte des contraintes imposées par le SECO. »

Ainsi débutait, en fanfare et en présence du conseiller d'Etat Mauro Poggia, l'audition¹ du « Collectif d'associations pour l'action sociale », le CAPAS qui regroupe 33 associations privées, actives dans les domaines du social et de la santé et qui sont des employeurs importants de personnes en emplois de solidarité (EdS).

Que penser d'un projet de loi censé répondre à la problématique de la rémunération des emplois de solidarité, dont même les employeurs d'EdS ne veulent pas ?

Qu'il faut soit le retirer et entamer en urgence un processus de concertation avec les principaux acteurs concernés pour ensuite déposer un nouveau projet de loi, soit l'amender fortement en tenant compte des observations recueillies.

Malheureusement, tel n'a pas été le cas.

Malgré les grands doutes que ce projet de loi a suscités dès le départ, notamment en raison de la proposition – qui, si elle représente pourtant le fondement du dispositif ici envisagé, ne figure d'ailleurs que dans l'exposé des motifs du PL 11541 (page 5) et même pas dans un article de la présente loi, ce qui n'offre donc aucune garantie sur rien en matière de rémunération des employés de solidarité – de recourir à un invraisemblable contrat type de

¹ Voir également la prise de position écrite du CAPAS en annexe du rapport de majorité.

travail (CTT) « *propre aux emplois du marché complémentaire* » **pour l'ensemble des entreprises recourant à des emplois de solidarité!**, ce projet de loi a été adopté sans état d'âme par des députés MCG aux ordres de leur conseiller d'Etat et bien loin des promesses électorales faites aux employés de solidarité en 2013 et par des députés de l'Entente PLR-PDC qui sont incapables d'adopter une attitude autre que paternaliste à l'égard des emplois de solidarité, tout en recourant systématiquement à la menace de les supprimer si nous n'acquiesçons pas aux propositions du Conseil d'Etat...

Rien de nouveau sous le soleil. Pourtant, il y a vraiment de quoi s'inquiéter !

Ainsi, avec la proposition d'un CTT, engagés en emplois de solidarité, les livreurs de Caddie Service devraient avoir les mêmes conditions-cadres de travail que les baby-sitters de Mary Poppins de Pro Juventute Genève, les assistants d'intégration scolaire (AIS) qui travaillent au sein des écoles du DIP avec les handicapés ou les secrétaires engagé-e-s avec ce statut injuste par diverses associations pour faire face à des besoins croissants alors que leurs subventions n'augmentent jamais (et je ne parle même pas des cas plus exotiques qui doivent encore subsister dans les emplois de solidarité, il y a quelques années, on voyait par exemple un journaliste en emploi de solidarité au sein du Club Suisse de la Presse) ! On croit rêver ! Cauchemarder plutôt !

Aujourd'hui, en Suisse, les conventions collectives sont négociées par branches, entre partenaires sociaux et il n'y a fondamentalement rien qui s'oppose à ce que les rémunérations des employés de solidarité, s'ils perdurent sous cette forme, ne le soient pas également.

Au demeurant, rien ne justifie non plus le maintien de l'injustice et de l'hypocrisie que constituent les rémunérations inférieures aux rémunérations prévues par les conventions collectives, lorsqu'elles existent, des branches concernées par les secteurs d'activités des emplois de solidarité. Un livreur à vélo de Caddie Service exerce-t-il fondamentalement une activité différente de celle d'un livreur d'une entreprise de livraison en camionnette ? Une baby-sitter de Mary Poppins fait-elle un travail si différent de celui d'une maman de jour ou d'une collaboratrice dans une crèche ? Un assistant d'intégration scolaire qui aide un enfant handicapé à suivre ses cours à l'école primaire fait-il réellement un travail si différent et avec moins de compétences requises que celui d'autres personnes qui s'occupent de handicapés ? La réponse à ces questions est systématiquement NON.

NON, les livreurs de Caddie Service ne font pas un travail si différent de celui d'autres livreurs ; NON, les baby-sitters de Mary Poppins ne font pas un travail différent de celui d'autres baby-sitters ou d'autres personnes qui

s'occupent des enfants d'autrui ; NON les assistants d'intégration scolaires ne font pas un travail différent de celui d'autres personnes qui s'occupent d'enfants handicapés, etc., etc. La réponse est NON et il n'y a donc aucune raison que les rémunérations des employés de solidarité soient inférieures à celles des autres personnes qui travaillent dans les mêmes secteurs d'activité qu'eux.

Cette réflexion sur le niveau de rémunération des emplois de solidarité, pourtant primordiale, a, encore une fois, été laissée de côté après que la commission ait dû constater, comme le conseiller d'Etat, que la solution évoquée de contrat type de travail pour les EdS étaient impraticables en raison des craintes et même de l'opposition des partenaires sociaux car elle était légalement inadaptée et impraticable².

Pourtant le CAPAS, structure incontournable regroupant des employeurs d'emplois de solidarité, concluait sa prise de position écrite par ceci : **« Conscient qu'en l'état le Département doit faire des propositions au SECO et que des modifications doivent être apportées à la loi existante, le CAPAS vous propose de renvoyer le projet au Département en lui demandant d'élaborer des propositions avec les partenaires concernés et notamment avec les représentants des employeurs des EdS ».**

La CGAS, représentant les syndicats, a également fait part d'un nombre important d'observations et concluait ainsi sa prise de position écrite³ :

« Les recommandations de la CGAS

La CGAS recommande à la Commission de l'économie :

- *De renoncer à l'étude du PL 11541 tant que le Tribunal fédéral n'a pas tranché le recours de l'OCE contre la décision du Séco de ne pas indemniser les chômeurs-euses ayant effectué une mesure EdS. Bien que des discussions/négociations avec le Séco sont mises en avant, il apparaît prématuré de modifier des lois avant que le Tribunal n'est statué.*
- *De se pencher en revanche sur le PL 11501 en matière d'emploi et de chômage. Il s'agit d'un projet d'envergure soutenu par la CGAS, car il apporte de véritables réponses à la question de la lutte contre le chômage en proposant la création de vrais emplois, la protection du revenu des chômeurs à bas revenus, l'institution d'un véritable droit à la formation des sans-emploi, en instituant un soutien*

² Voir annexe, avis de droit de M. Christian Bruchez adressé à la CGAS, en particulier ses conclusions figurant à la page.

³ Voir la prise de position de la CGAS en annexe du rapport de majorité.

personnalisé à la recherche d'emploi, en proposant enfin l'égalité de droits face au chômage pour tous ceux et celles qui contribuent à la richesse des entreprises et du canton

- *En cas de poursuite de l'étude du PL 11541, de ne pas entrer en matière sur les modifications proposées. »*

Quant aux représentants des milieux patronaux genevois, également auditionnés, ils expliquaient notamment que l'UAPG « fait preuve de plus de réserve face à ce projet de loi et n'est pas favorable à un système qui reprendrait la logique des programmes d'emplois temporaires dont le SECO a rejeté l'idée à l'époque qu'ils puissent ouvrir le droit à l'indemnisation chômage. Les EdS sont des mesures sociales plutôt que du vrai marché du travail. Leur but est de viser la véritable réinsertion des personnes en bénéficiant et non de soulager l'Etat en ouvrant une nouvelle période d'indemnisation chômage. M. Forney répond à la position du SECO qui a indiqué que seuls des emplois réels (sur le marché primaire) pouvaient permettre l'ouverture de nouveaux droits et que les EdS n'en étaient pas, dans la mesure où les salaires sont fixés par le Conseil d'Etat. Pour contrer cette mesure, ce projet de loi prévoit que la définition du salaire par les employeurs. Il a des doutes quant à l'acceptation de ce projet par le SECO et il conviendrait de s'assurer de son acceptation auprès de l'autorité fédérale avant d'aller de l'avant. »

Mais la majorité de droite et d'extrême-droite de la commission a fait le forcing pour voter l'entrée en matière et adopter ce projet de loi au pas de charge et sans réflexion plus approfondie de la part du département pour proposer une solution plus crédible que le contrat type de travail à la question posée légitimement par le SECO, à savoir si les emplois de solidarités peuvent être considérés comme de « vrais emplois » du marché du travail si leurs rémunérations sont fixées dans un règlement (comme c'est le cas aujourd'hui) ou dans la loi (comme le proposait le projet de loi socialiste PL 11327).

Pourtant, la seule réponse crédible à cette question de la rémunération des EdS est de laisser les partenaires sociaux les fixer, dans le cadre de conventions collectives : dans ce cas, il n'y aura aucune intervention de l'Etat pour fixer le niveau de rémunération des emplois de solidarité, ce qui prouvera définitivement au SECO qu'il s'agit, selon ses critères, de vrais emplois, ce que personne ne peut en réalité aujourd'hui contester.

Mais la commission n'a pas non plus souhaité aborder cette question autrement que sous l'angle du département, évoquant dans l'exposé des

motifs le CTT sans finalement pouvoir l'appliquer et discutant, sans amendement précisant de quoi il s'agit, de « conventions » à signer entre l'Etat et les employeurs d'EdS... ce qui, les salaires n'étant pas librement fixés par les employeurs, laisse encore aujourd'hui craindre, si ce projet de loi est accepté sans amendements, que le SECO ne reconnaisse finalement pas les EdS comme des vrais emplois selon ses critères...

Plusieurs amendements ont pourtant été suggérés, tant par les employeurs du CAPAS que par la CGAS ou, finalement, les députés après le vote – hâtif – d'entrée en matière pour essayer d'améliorer ce projet de loi. Mais sans succès.

Relevons qu'outre la question de la rémunération des EdS, centrale en raison des attentes du SECO mais surtout jamais réglée de façon satisfaisante à ce jour en raison des salaires particulièrement bas versés – et notamment en raison des promesses électorales non tenues du MCG – aux bénéficiaires d'emplois de solidarité, les points suivants sont problématiques dans ce projet de loi ou de façon générale en ce qui concerne la définition des EdS :

- **« marché complémentaire de l'emploi »** : qu'est-ce qu'un « marché complémentaire » quand, comme dans le cas de Partage, les emplois de solidarité accomplissent des tâches de voirie ou, comme dans le cas de Pro Juventute Genève, ils accomplissent des tâches de garde d'enfants, ou, comme dans le cas de Caddie Service, ils font des livraisons à domicile ? Toutes ces activités sont peut-être aujourd'hui proposées à un tarif qui n'est possible que parce que les employés en question sont sous-payés par rapport aux conventions collectives ou aux usages de leurs secteurs respectifs mais il n'y a en réalité aucune raison de faire payer ces tarifs préférentiels aux employés : rien n'empêche l'Etat de vouloir subventionner des activités menées par des associations ou des fondations dans un but d'utilité public et ce afin de garantir des tarifs plus accessibles : cela se fait à longueur d'années et de budget, que ce soit par exemple pour les TPG ou les HUG. C'est une question de choix politiques. Et rien ne nous empêche, au Grand Conseil, de vouloir subventionner des activités qui offrent des plus-values écologiques comme les livraisons à vélo. Mais en réalité le marché complémentaire de l'emploi n'existe tout simplement pas : il existe un marché de l'emploi avec des structures plus ou moins subventionnées ou bénéficiant d'avantages spécifiques (allègements fiscaux par exemple) qui leur permettent ou non de recruter tel ou tel type de collaboratrices et collaborateurs.
- **L'adaptation des salaires en fonction de la productivité** : outre que les employeurs estiment que la mesure de la productivité n'est pas réaliste à

mettre en œuvre – cf. prise de position du CAPAS en annexe du rapport de majorité et ci-dessous – cette mesure est totalement hors de propos s’agissant de vrais emplois : soit les personnes employées sont aptes au travail pour lequel elles ont été engagées et sont payées pour le poste en question ; soit ce n’est pas le cas et nous ne sommes plus dans le cadre du marché du travail mais dans celui « d’ateliers protégés » nécessitant des prises en charge particulières des employés en question.

- **Le temps de formation** : s’il est vrai que la dimension formatrice des emplois de solidarité mérite qu’on s’y attarde, il est aussi vrai que les cas sont bien différents entre des jeunes qui entrent sur le marché du travail et des personnes d’un certain âge qui n’ont pas toujours de réelles possibilités de retrouver un autre emploi. Il est donc absurde de fixer un cadre trop strict et généraliste au temps de formation des EdS.
- **Le recours aux EdS dans les collectivités publiques ou au sein d’institutions de droit public** : cette disposition, certes déjà présente dans la loi, n’est pas admissible car elle crée, de fait, deux catégories de personnes au sein de la fonction publique, celles qui sont payées selon les dispositions de la LPAC (B 5 05) et celles qui sont sous-payées selon les dispositions de la LMC (J 2 20) dont nous parlons ici : rien ne justifie que l’Etat, au budget conséquent, ne paye pas ses collaborateurs selon les barèmes en vigueur. Ce dumping salarial n’est pas digne d’un Etat moderne et constitue un pis-aller, un oreiller de paresse pour ne pas assumer les coûts des prestations attendues par la population et les entreprises genevoises.

La CGAS a notamment fait part, dans sa prise de position écrite, de l’observation suivante :

« Pour la CGAS, le salaire des EdS doit être fixé par l’employeur comme le préconise le PL, mais dans le respect des CCT ou des CTT existants, cas échéant selon les grilles salariales en vigueur dans l’entité. »

Ou le CAPAS :

- *« L’art. 45H al. 2 du PL traite de la question du niveau de productivité des bénéficiaires et de la formation nécessaire. Cet article fait réagir, notamment au sujet du niveau de productivité. Il serait difficile de mettre en œuvre les outils déterminant le niveau de productivité, alors même que l’Etat ne le fait pas pour ses propres collaborateurs.*
- *Les art. 359 et 360 CO ne permettent pas l’adoption d’un CCT car les EdS ne sont pas une branche économique. Les montants versés*

pour les personnes de plus de 60 ans doivent être revus à la hausse. Les salaires de départ devaient être incitatifs afin de permettre aux collaborateurs en EdS de ne pas s'installer dans ces emplois. Cependant, de plus en plus de personnes dès 58 ans éprouvent des difficultés à s'insérer dans un emploi. Il serait bien de fixer la barre à 58 ans plutôt qu'à 60 ans.

- *L'art. 12 du PL imposant 4 heures de formation par semaine aux employeurs est trop carré. Une formule plus adéquate serait l'introduction d'un projet professionnel défini à l'engagement qui mentionne le type de formation, le temps alloué et les objectifs. Une personne qui arrive en EdS a besoin d'une année pour se poser. La première chose à faire consiste à aider la personne à se reconstruire. Ensuite, les projets professionnels sont développés et il est fait des investissements en matière de formation (soutien de la fondation Wilsdorf). Imposer 10% de temps de formation est irréaliste. »*

En commission, les députés Socialistes, Verts et Ensemble à Gauche ont déposé les amendements suivants :

Art 7, let. d. : supprimer « complémentaire » :

d) les emplois de solidarité sur le marché ~~complémentaire~~ de l'emploi.

Art. 45D al. 1. : supprimer « complémentaire » :

¹ ... des emplois sur le marché ~~complémentaire~~ de l'emploi sont institués.

Art. 45F al. 1 : supprimer « et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi »

¹ ... poursuivant des objectifs d'intérêt collectif ~~et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi~~. Ces emplois peuvent également être mis en place...

Art. 45F al. 1 : supprimer « Ces emplois peuvent également être mis en place au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public pour autant qu'ils servent au développement de prestations nouvelles en faveur de la population et n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires. »

¹ ... ~~Ces emplois peuvent également être mis en place au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public pour autant qu'ils servent au développement de prestations nouvelles en faveur de la population et n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires.~~

Art. 45H al. 1 : supprimer « complémentaire »

¹ ... dans la mesure où ce salaire est conforme aux pratiques du marché ~~complémentaire~~ de l'emploi.

Art. 45H al. 2 : suppression de l'al. 2

² ~~Le niveau de productivité des bénéficiaires et la formation nécessaire à charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire.~~

Art. 45H al. 2 : remplacer « Le niveau de productivité » par « L'encadrement spécifique »

² ~~Le niveau de productivité~~ **L'encadrement spécifique** des bénéficiaires et la formation nécessaire à la charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire.

Au vu de ce qui précède et compte tenu des déclarations des représentants des employeurs d'EdS et des syndicats qui nous ont alertés sur l'impraticabilité de plusieurs dispositions de ce projet de loi, nous invitons le Conseil d'Etat à retirer son projet de loi.

Si le Conseil d'Etat, par manque de pragmatisme ou par caprice, refuse de retirer ce projet de loi, nous invitons Mesdames et Messieurs les députés à le renvoyer encore une fois en Commission de l'économie afin d'adopter, sereinement, des dispositions qui clarifient les règles de rémunération des EdS tout en respectant les dispositions légales en vigueur.

Si le Grand Conseil refuse de renvoyer ce projet de loi en commission de l'économie, nous l'invitons Mesdames et Messieurs les députés à accepter les amendements suivants :

Amendements déposés en séance plénière :**Art 7, let. d. : supprimer « complémentaire » :**

d) les emplois de solidarité sur le marché ~~complémentaire~~ de l'emploi.

Art. 45D al. 1. : supprimer « complémentaire » :

¹ ... des emplois sur le marché ~~complémentaire~~ de l'emploi sont institués.

Art. 45F al. 1 : supprimer « et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi »

¹ ... poursuivant des objectifs d'intérêt collectif ~~et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi~~. Ces emplois peuvent également être mis en place...

Art. 45F al. 1 : supprimer « Ces emplois peuvent également être mis en place au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public pour autant qu'ils servent au développement de prestations nouvelles en faveur de la population et n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires. »

~~1 ... Ces emplois peuvent également être mis en place au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public pour autant qu'ils servent au développement de prestations nouvelles en faveur de la population et n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires.~~

Art. 45H al. 1 : supprimer « complémentaire »

~~1 ... dans la mesure où ce salaire est conforme aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi.~~

OU adopter cette nouvelle formulation en supprimant également « complémentaire » :

Art. 45H al. 1 : remplacer « aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi. » par « aux CCT ou CTT existants, cas échéant selon les grilles salariales en vigueur dans l'entité. »

1 ... dans la mesure où ce salaire est conforme aux CCT ou CTT existants, cas échéant selon les grilles salariales en vigueur dans l'entité.

Art. 45H al. 2 : suppression de l'al. 2

~~2 Le niveau de productivité des bénéficiaires et la formation nécessaire à charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire.~~

OU au moins enlever la référence au niveau de productivité :

Art. 45H al. 2 : remplacer « Le niveau de productivité » par « L'encadrement spécifique »

2 Le niveau de productivité L'encadrement spécifique des bénéficiaires et la formation nécessaire à la charge de l'employeur peuvent être pris en compte pour la fixation du salaire.

En conclusion, il est regrettable que la majorité de droite PDC-PLR-UDC-MCG de ce Grand Conseil ne se préoccupe pas d'offrir de meilleurs conditions-cadres aux emplois de Solidarité. Rien n'empêche, avec une légère augmentation des subventions aux entités qui emploient des EdS, de remplacer les EdS paternalistes que nous connaissons aujourd'hui par de vrais emplois rémunérés correctement et qui permettent donc aussi à ces personnes qui ont connu de longues périodes de chômage, souvent en fin de carrière, de poursuivre une activité professionnelle dans la dignité. Pour le bien de Genève.

WAEBER MEMBREZ BRUCHEZ MAUGUÉ**Avocats**

12, rue Verdaine – case postale 3647 – 1211 Genève 3
Tél. +41 (0)22 312 35 55 – Fax +41 (0)22 312 35 58 – info@wmbavocats.ch – www.wmbavocats.ch

Jean-Bernard WAEBER
Conseil

François MEMBREZ
Dipl. English law, Bristol

Christian BRUCHEZ
Avocat spécialiste FSA droit du travail

Eric MAUGUÉ
Avocat spécialiste FSA responsabilité civile
et droit des assurances
M. Sc. London School of Economics

Giuseppe DONATIELLO
Docteur en droit
Avocat spécialiste FSA droit du travail

Samantha EREMITA

Emilie CONTI

Franco SACCONI

Amélie PIGUET
LL.M. McGill

Marianne SMADJA

Sylvianne ZEDER-AUBERT
Clère d'avocat

Isabelle KUFFER
Avocate-stagiaire

Communauté genevoise d'action syndicale
Rue des Terreaux-du Temple
1201 Genève

Genève, le 23 février 2015

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, je vous adresse mon avis de droit sur la proposition de contrat-type de travail des emplois de solidarité (CTT – EdS) soumise par l'Office cantonal de l'emploi à la Chambre des relations collectives de travail.

A. Généralités sur le contrat-type de travail

1. Selon l'article 359 al. 1 CO, par le contrat-type de travail sont établies des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de diverses espèces de contrats de travail. Contrairement à ce que laisse penser sa dénomination, le contrat-type n'est ainsi pas un accord contractuel, mais une réglementation normative qui s'applique directement dans son champ d'application.
2. Le Code des obligations distingue les contrats-types ordinaires (art. 359 à 360 CO), des contrats-types avec salaires minimaux (art. 360a à 360f CO).

Les contrats-type ordinaires permettent d'instaurer un certain nombre de règles uniformes dans l'intérêt des travailleurs dans les branches économiques ou les professions peu, voire non organisées. La portée de ces contrats-type ordinaires est toutefois limitée puisque ceux-ci n'ont pas un caractère impératif ; les parties au contrat de travail peuvent ainsi déroger au contrat-type en défaveur des travailleurs (art. 360 CO). Les contrats-type avec salaires minimaux ont en revanche un caractère impératif (art. 360d CO).

3. Les contrats-types, qu'ils soient ordinaires ou avec salaires minimaux, sont édictés par le Conseil fédéral s'ils sont valables dans toute la Suisse ou pour plus d'un canton ; les contrats-types sont édictés par les cantons lors qu'ils sont valables uniquement sur tout ou partie du territoire cantonal (art. 359a al. 1 CO).
4. Les cantons sont tenus d'édicter des contrats-types pour les travailleurs agricoles et le service de maison (art. 359 al. 2 CO). Des contrats-types avec salaires minimaux ne peuvent être édictés qu'en présence d'une sous-enchère abusive et répétée dans une branche et une profession et sur proposition d'une commission tripartite au sens de l'article 360b CO (art. 360a al. 1 CO).
5. Pour le surplus, les autorités d'adoption sont en principe libres d'adopter des contrats-types ordinaires quand elles le veulent et dans tous les domaines où elles le jugent opportun ; selon la doctrine, il est toutefois souhaitable de procéder à une analyse du besoin avant d'établir un contrat-type de travail (Eloi JEANNERAT / Pascal MAHON, in Dunand / Mahon (éd.) Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, N. 6 à l'art. 359a CO, note de bas de page et les références citées).

Dans l'analyse du besoin, il convient notamment d'examiner s'il existe, dans le groupe professionnel visé, une organisation qui serait en mesure de conclure une convention collective. Le contrat-type a ainsi un caractère subsidiaire par rapport à la convention collective. (Frank VISCHER / Daniel ALBRECHT, Commentaire zurichois, N. 14 à l'art. 359a CO).

6. Le contenu du contrat-type doit être conforme au droit impératif (art. 359 al. 3 CO en lien avec l'art. 358 CO). En tant que réglementation normative, le contrat-type doit en outre respecter l'ordre constitutionnel (voir arrêt du TF 4C_2/2013 du 10 juillet 2013), en particulier les principes d'égalité et de non-discrimination (art. 8 Cst) ainsi que la liberté économique (art. 27 Cst) et la liberté syndicale (art. 28 Cst).
7. Dans le canton de Genève, la chambre des relations collectives de travail (CRCT) est l'autorité chargée d'édicter des contrats-types de travail (art. 33 LIRT ; art. 1 al. 1 let. c LCRCT). Selon l'article 20 RCRCT, la chambre édicte les contrats types de travail conformément aux articles 359 à 360f du code des obligations (al. 1). Les décisions de la chambre sont prises à la majorité absolue des voix des membres siégeant, les abstentions étant assimilées à des refus (al. 2). Le projet de contrat type de travail, l'abrogation ou la modification d'un contrat type existant font l'objet d'une consulta-

tion auprès des associations professionnelles et sociétés d'utilité publique intéressées (al. 3). Le projet est publié dans la Feuille d'avis officielle avec indication d'un délai de 14 jours pendant lequel tout intéressé peut présenter ses observations écrites. La chambre délibère à nouveau s'il y a lieu (al. 4), le contrat type de travail, les modifications ou l'abrogation d'un contrat type existant entrant en vigueur après publication dans la Feuille d'avis officielle (al. 5).

B. Conformité au cadre légal de la proposition de contrat-type de travail des emplois de solidarité (CTT – EdS)

8. La proposition de contrat-type de travail des emplois de solidarité (CCT-EdS) sur laquelle la CRCT organise une consultation des milieux intéressés provient de l'Office cantonal de l'emploi. Le contrat-type proposé est un contrat-type ordinaire au sens des articles 359 à 360 CO et non un contrat-type avec salaires minimaux au sens des articles 360a à 360f CO, édicté sur proposition de la commission tripartite suite à un constat de sous-enchère abusive et répétée.

Le texte de l'article 6 du projet de contrat-type qui parle de salaires minimaux est ainsi erroné ; de même, l'article 15 al. 2 du projet qui prévoit un contrôle de l'OCIRT sur le respect de ces salaires minimaux est erroné, puisqu'il n'existe aucun contrôle par l'autorité administrative des salaires prévus par les contrats-types ordinaires (art. 1 al. 2 Ldét a contrario).

9. Comme exposé plus haut (supra ch. 5), la CRCT, en tant qu'autorité d'adoption des contrats-types dans le canton de Genève, est en principe libre d'adopter un contrat-type ordinaire dans un domaine déterminé si elle le juge opportun. Une telle décision en opportunité doit toutefois être précédée d'une analyse des besoins ; il s'agit en particulier de déterminer si l'adoption d'un tel contrat-type est dans l'intérêt des travailleurs visés.
10. La particularité du projet de contrat-type des emplois de solidarité est que son champ d'application n'est défini ni par la branche d'activité de l'employeur, ni par le métier ou l'activité du travailleur, comme cela est le cas de tous les contrats-type existant actuellement à Genève et en Suisse, mais par la situation personnelle du travailleur en tant que bénéficiaire d'un emploi de solidarité sur le marché complémentaire de l'emploi au sens de la loi cantonale en matière de chômage.
11. Le marché complémentaire de l'emploi n'existe pas en tant que tel, mais a été institué par la loi en matière de chômage pour les chômeurs en fin de droit. Le projet de contrat-type définit uniformément les conditions de travail et de salaire sur ce marché complémentaire institué par l'Etat, sans tenir compte de la branche d'activité de l'employeur, ni du métier du travailleur. Les salaires prévus par l'article 6 de ce projet de contrat-type – qui ne sont pas minimaux puisque prévus par un projet de contrat-type ordinaire – sont plus bas que ceux prévus par la plupart des conventions collectives et contrats-types applicables dans le canton de Genève, même pour les personnes sans qualifications et sans expérience professionnelle.

Au vu de ces éléments, il y a lieu de se poser la question de l'opportunité d'édicter un tel contrat-type.

12. Comme un contrat-type a pour but de protéger les travailleurs, il n'y a de sens d'adopter un contrat-type que s'il existe un risque réel que les conditions de travail des travailleurs visés soient plus défavorables en l'absence d'un tel contrat-type (dans ce sens VISCHER / ALBRECHT, N. 14 à l'art. 359a CO). En l'espèce, il n'est en tout cas pas établi que le but du contrat-type proposé soit de protéger les travailleurs visés contre des conditions défavorables pratiquées par leurs employeurs ; il apparaît bien plus que l'Etat, en tant qu'organisateur et subventionneur du marché complémentaire de l'emploi, veuille, par le biais de ce contrat type, créer d'emblée, sur ce marché complémentaire, une pratique (terme utilisé à l'article 45H al. 1 de la loi en matière de chômage), qui soit inférieure aux usages suivis à Genève dans la plupart des branches et des métiers.
 13. En outre, en raison de la subsidiarité du contrat-type par rapport à la convention collective, il faudrait, en premier lieu, privilégier la conclusion par les entreprises et associations actives dans l'économie sociale et solidaire de conventions collectives avec les organisations syndicales. La CRCT a d'ailleurs la compétence de susciter la conclusion de conventions collectives (art. 1 al. 1 let. b LCRCT).
 14. Pour ces motifs, il n'existe pas, en tout cas pas à ce stade, de nécessité d'adopter un tel contrat-type.
 15. Enfin, dans la mesure où le champ d'application du projet du contrat-type est défini par la situation sociale d'anciens chômeurs en fin de droit des travailleurs visés, soit un critère sans lien direct avec l'activité exercée, et que les salaires prévus sont plus bas que ceux en usage à Genève, ce contrat-type est potentiellement discriminatoire au sens de l'article 8 Cst.
 16. Par ailleurs, il sied de relever que l'article 3 du projet de contrat type, qui prévoit l'obligation pour le travailleur d'être domicilié sur le canton de Genève, est contraire à l'article 328 CO et à la liberté d'établissement garantie par l'article 24 Cst.
- C. Emplois de solidarité au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public**
17. L'article 45F al. 1, 2^{ème} phrase du projet de loi prévoit que des emplois de solidarité peuvent également être mis en place au sein de collectivités publiques ou d'institutions de droit public pour autant qu'ils servent au développement de prestations nouvelles en faveur de la population et n'entrent pas dans le cadre de leurs activités ordinaires. L'article 45F al.1, 2^{ème} phrase de loi actuelle prévoit une disposition similaire.

18. Les rapports de travail au sein de collectivités ou d'institutions de droit public sont régis non pas par les articles 319 ss CO relatifs au contrat de travail, mais par les lois, règlements et statuts du personnel édictés par ces collectivités et institutions (art. 342 al. 1 let. a CO).
19. Le contrat-type de travail étant un instrument de droit privé prévu par les articles 359 ss CO – et partant applicable dans le seul secteur privé (voir supra ch. 18) –, le contrat-type de travail des EdS ne saurait être appliqué aux rapports de service de travailleurs au bénéfice d'emplois de solidarité employés dans le secteur public. Du fait de leur engagement par une collectivité publique ou une institution de droit public, ces travailleurs seraient donc automatiquement soumis aux lois, règlements et statuts de cette collectivité publique ou de cette institution de droit public.

C. Conclusions

20. Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de tirer les conclusions suivantes :
 - Le projet de contrat-type des emplois de solidarité est un contrat-type ordinaire qui ne permet pas de fixer des salaires minimaux impératifs ;
 - Ce projet de contrat-type ne vise pas une branche professionnelle ou un métier au contraire de l'ensemble des contrats-type existant dans le canton de Genève et en Suisse ;
 - Il n'existe aucune nécessité d'édicter un tel contrat-type dans le but de protéger les travailleurs visés ;
 - Avant d'envisager l'adoption d'un tel contrat-type, il faudrait de toute façon examiner si des conventions collectives ne pourraient pas être conclues dans les entreprises occupant des personnes au bénéfice d'emplois de solidarité ;
 - Le projet de contrat-type prévoit des salaires qui sont inférieurs aux usages suivis dans la plupart des branches et métiers dans le canton de Genève ; il est donc potentiellement discriminatoire pour les travailleurs visés ;
 - Pour ces motifs, la CRCT devrait renoncer à adopter le projet de contrat-type proposé par l'Office cantonal de l'emploi ;
 - Les travailleurs au bénéfice d'un emploi de solidarité employés par une collectivité publique ou une institution de droit public doivent être soumis aux lois, règlements et statuts du personnel de cette collectivité publique ou de cette institution de droit public.

Je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

C. AL

Christian BRUCHEZ