



Date de dépôt : 14 octobre 2025

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de Véronique Kämpfen, Jean-Marc Guinchard, Michael Andersen, Jacques Béné, Sébastien Desfayes, Stéphane Florey, Alexandre de Senarclens, Yvan Zweifel, Murat-Julian Alder, Darius Azarpey, Natacha Buffet-Desfayes, François Erard, Thierry Arn, Jean-Pierre Pasquier, Thierry Oppikofer, Pierre Nicollier, Vincent Canonica, Charles Poncet, Florian Dugerdil, Céline Zuber-Roy, Fabienne Monbaron, Philippe Meyer, Patricia Bidaux, Jacques Blondin, Christina Meissner, Pascal Uehlinger, Alexis Barbey, François Wolfisberg, Diane Barbier-Mueller, Francisco Taboada modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05) (Pour que les jobs d'été continuent à exister à Genève)

Rapport de majorité de Jacques Béné (page 3)

Rapport de première minorité de Pierre Eckert (page 63)

Rapport de seconde minorité de Romain de Sainte Marie (page 66)

Projet de loi (13445-A)

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

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

Art. 1 Modifications

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

Art. 39J, lettre d (nouvelle)

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :

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

Art. 39K, al. 3 (nouveau, les al. 3 et 4 anciens devenant les al. 4 et 5)

³ Pour les activités professionnelles occasionnelles exercées par des étudiants immatriculés dans un établissement de formation reconnu, durant les vacances scolaires et universitaires pour une durée maximale de 60 jours par année civile, le salaire minimum prévu aux alinéas 1 et 2 est fixé à 75% de sa valeur.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Jacques Béné

La commission de l'économie s'est réunie sous la présidence de M. Leonard Ferati, et de M. Vincent Canonica pour la dernière séance. Elle a traité ce projet de loi durant 7 séances, soit le 27 mai 2024, les 3, 10 et 31 mars 2025, les 5 et 12 mai 2025 ainsi que le 8 septembre 2025.

Elle a pu bénéficier de la présence de M^{mes} Myriam Errouane, secrétaire générale adjointe, DEE, et Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT, pour toute ou partie des séances.

Les procès-verbaux ont été tenus par M^{mes} Sophie Gainon, Pauline Ley et Alicia Nguyen ainsi que par M. Nicola Martinez.

Qu'ils soient remerciés de leur contribution aux travaux de la commission.

Résumé des travaux

Le projet de loi vise à introduire une exception au salaire minimum pour les emplois occupés par des jeunes en formation durant la période estivale. Il s'inspire de la législation neuchâteloise et répond à une préoccupation croissante : la disparition progressive des jobs d'été depuis l'introduction du salaire minimum à Genève.

Selon les auteurs, de nombreuses entreprises, notamment celles non couvertes par une convention collective de travail (CCT), ne peuvent plus proposer de jobs d'été en raison du coût élevé du salaire minimum. Un sondage de la FER indique que 60% des entreprises ayant cessé d'offrir des jobs d'été invoquent le salaire minimum comme principal obstacle.

La commission a procédé à de nombreuses auditions, reflétant la diversité des points de vue :

- M^{me} Véronique Kämpfen, auteure du PL, a souligné l'importance des jobs d'été comme première expérience professionnelle et source de revenus pour les jeunes. Elle a insisté sur la nécessité d'un cadre légal clair pour éviter les abus tout en permettant une certaine souplesse.
- M^{me} Delphine Bachmann, conseillère d'Etat, a présenté un amendement du Conseil d'Etat visant à introduire un salaire minimum dérogatoire fixé à 75% du salaire minimum légal pour les jobs d'été, avec des critères stricts : étudiants immatriculés, période de vacances, durée maximale de 60 jours.

- M. Davide De Filippo et M. Balmain Badel (CGAS) ont exprimé leur opposition ferme au projet, dénonçant une remise en cause du principe du salaire minimum et une possible sous-enchère salariale.
- Une audition conjointe des jeunesses de partis politiques a permis de recueillir les avis des jeunes directement concernés. Les Jeunes PLR, UDC, LJS, Centre et MCG ont soutenu le projet, y voyant une opportunité de favoriser l'accès à l'emploi. Les Jeunes Verts, Socialistes et POP s'y sont opposés, dénonçant une discrimination salariale et une atteinte au principe d'égalité.

Les débats en commission ont été nourris et parfois vifs. Plusieurs points ont été soulevés :

- La définition du job d'été : la commission a précisé qu'il s'agit d'un emploi temporaire, exercé pendant les vacances scolaires ou universitaires, pour une durée maximale de 60 jours par année civile.
- La rémunération : l'amendement du Conseil d'Etat, soutenu par la majorité, fixe la rémunération à 75% du salaire minimum, soit environ 18,36 francs/heure en 2025.
- La limite d'âge : le texte initial visait les jeunes de moins de 25 ans, l'amendement adopté ne fixe pas de limite d'âge, mais restreint l'exception aux étudiants immatriculés.
- La préférence cantonale : une proposition visant à réserver ces emplois aux jeunes domiciliés à Genève depuis au moins 12 mois a été discutée, mais n'a pas été retenue.

La nécessité d'un suivi statistique a été soulignée, afin d'évaluer l'impact réel de la mesure sur l'offre de jobs d'été.

Finalement la commission a accepté le projet de loi par 9 voix (PLR, UDC, LC, MCG, LJS) contre 5 (S, Ve) avec l'amendement du Conseil d'Etat, modifié pour inclure les vacances universitaires.

Présentation par M^{me} Véronique Kämpfen, auteure

M^{me} Kämpfen explique que la LIRT prévoit des exceptions au salaire minimum, qui sont notées à l'article 39J. Des dérogations sont possibles pour les contrats d'apprentissage, les contrats de stage, et les contrats de travail pour les jeunes de moins de 18 ans. Il n'est pas fait mention de la question des jobs d'été, ce qui est dommage. La loi neuchâteloise sur le salaire minimum prévoit une telle exception, et le PL s'en inspire. Ce dernier propose de rajouter une lettre d à l'article 39J : « [Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :] aux emplois de vacances entre le 15 juin et le 15 septembre, pour

une durée de 60 jours au plus. Sont considérés comme emplois de vacances les emplois occupés durant leurs vacances par des jeunes de moins de 25 ans suivant une formation menant à l'obtention d'un titre reconnu au niveau suisse et faisant l'objet de contrats de travail de durée déterminée. » Aujourd'hui, l'engagement de jeunes de plus de 18 ans pour des jobs d'été est soumis au salaire minimum de 24,32 francs/h. Il faut savoir que le CSME a amorcé la question et a mis en place des dispositions particulières et des exceptions. Les jobs d'été sont définis comme des « activités occasionnelles des étudiants en périodes de vacances scolaires ou académiques » et les conditions suivantes sont requises : « Le travailleur est immatriculé auprès d'un établissement de formation. L'activité professionnelle occasionnelle est déployée pendant la période de vacances de l'établissement de formation. L'activité professionnelle occasionnelle n'excède pas 60 jours continus par année civile. L'activité professionnelle occasionnelle est déployée dans un secteur conventionné et doit être spécifiquement réglementée par la commission paritaire compétente, qui en fixe notamment la rémunération. » La raison du dépôt de ce PL est que **50% des entreprises genevoises ne sont pas liées par une CCT et doivent appliquer le salaire minimum pour les jobs d'été**. De plus, pour les secteurs ayant une CCT, la majorité n'a pas prévu de dérogation pour les jobs d'été, soit parce que le domaine n'offre traditionnellement pas ce type d'emploi, ou parce que l'une des parties ne ressent pas le besoin d'introduire une telle dérogation.

M^{me} Kämpfen a reçu des témoignages de jeunes quant à la difficulté de trouver des jobs d'été depuis l'introduction du salaire minimum. Elle travaille aussi à la FER, et a constaté au travers de discussions que les entreprises proposent en effet moins de jobs d'été.

Il est important de noter que **le PL ne concerne que les jobs d'été, et non les stages et les emplois d'étudiants à l'année**. Un étudiant qui travaille durant toute l'année doit être rémunéré comme les autres travailleurs du secteur. Le PL concerne à dessein une catégorie de personnes précise, avec une durée clairement définie afin d'éviter les dérives. Son but ne consiste évidemment pas à saboter le salaire minimum.

Les jobs d'été ont en général un but précis, que ce soit pour de l'argent de poche ou un projet de voyage par exemple. Ils permettent en outre d'acquérir une première expérience en entreprise en termes de savoir-être, et peuvent faire pencher la balance en faveur d'un candidat qui cherche un premier emploi.

Il n'existe actuellement pas de chiffres officiels sur la question des jobs d'été. Le premier rapport sur le salaire minimum, sorti en novembre 2023, ne les mentionnait pas. Il y aura cependant 3 autres rapports dans le futur.

La FER a fait un sondage auprès des entreprises pour connaître leur avis sur la question, et si la baisse du nombre de jobs d'été est réelle. Pour rappel, il ne s'agit pas d'un sondage représentatif mais plutôt d'une prise de température. La FER a reçu 110 réponses complètes, et 500 incomplètes. Seules les réponses complètes ont été considérées. 12% des entreprises avaient moins de 5 collaborateurs, 17% de 5 à 9, 37% de 10 à 49 et 25% plus de 50 collaborateurs. Tous les types d'activités sont représentés. Trois quarts des répondants ne bénéficient pas de CCT, et seuls 12% ont une dérogation au salaire minimum pour les jobs d'été.

La bonne nouvelle est que 58% des entreprises ayant répondu au sondage proposent des jobs d'été. Parmi celles qui ne le font pas, 60% le justifient par le coût du salaire minimum. Plus de la moitié des répondants ne prévoient pas de proposer de jobs d'été en 2024 pour la même raison. Depuis l'introduction du salaire minimum, l'offre en matière de jobs d'été est restée stable pour un tiers des répondants, a diminué pour un quart, et 23% les ont supprimés.

Au sujet de de l'impact précis du salaire minimum, pour près de 60% des répondants, son introduction est donc la principale raison de ne pas proposer de jobs d'été. Trois quarts des répondants estiment qu'il est important que les entreprises soient libres de déterminer elles-mêmes le montant du salaire des jobs d'été qu'elles proposent.

La FER a l'habitude de faire des sondages, et le champ pour les remarques est habituellement relativement rempli. Dans le cadre de ce sondage, la FER a, contre toute attente, reçu énormément de remarques de la part des entreprises. Certains répondants ont proposé des pistes de solutions. Un premier témoigne que « tout dépend de quel job d'été on parle, et de la séniorité de la personne. Si c'est pour véritablement remplacer un collaborateur en vacances pour des petits travaux (archives, courrier, etc.), je pense qu'il est normal de payer le salaire minimum. Ce qui est plus problématique ce sont les jobs de quelques semaines, notamment enfants de collaborateurs ou de clients, jeunes voir très jeunes qui n'ont aucune formation dans nos métiers et que l'on met avec des personnes qualifiées pour leur montrer le métier. Cela prend du temps à nos collaborateurs qui sont déjà en comité réduit pendant les vacances de leur expliquer, trouver des petites tâches à faire et les contrôler. Ce n'est pas du travail à proprement parler, plutôt une immersion dans le monde professionnel. Je pense que dans ces situations un salaire plus modique devrait pouvoir s'appliquer. » Un autre écrit : « Dans notre secteur, le job d'été s'apparente à une découverte du milieu professionnel. L'efficacité en termes de productivité est très limitée. Une rémunération au salaire minimum en vigueur n'est donc pas « raisonnable » d'un point de vue économique. » Un troisième dit :

« Engager un jeune pour un job d'été au salaire minimum est devenu beaucoup trop onéreux, dès lors nous sous-traitons cette activité chez nos fournisseurs européens. » Un quatrième dit : « Il est difficile d'offrir le salaire minimum à un jeune qui n'a jamais eu une expérience professionnelle. Tout travail mérite salaire, mais il devrait y avoir une juste mesure compte tenu de l'investissement en temps que l'équipe doit consentir pour offrir une expérience de qualité à un jeune. De ce point de vue, le salaire minimum est excessif. » Un cinquième écrit : « Il serait bien entendu intéressant pour les entreprises de pouvoir déterminer le montant du salaire d'un job d'été, tout en respectant un minimum. Il faudrait qu'il y ait une fourchette à respecter, cela apporterait plus de liberté pour prendre des étudiants, ce serait du donnant-donnant. » Un sixième indique : « La détermination du salaire d'un job d'été dépend de plusieurs paramètres : âge, niveau d'expérience, si la personne a déjà travaillé dans une entreprise du secteur, la durée du job d'été, etc. Le but est que le job d'été permette au jeune de financer une chose en particulier : études, vacances, loisirs, etc., de familiariser les jeunes au monde du travail, de les responsabiliser, de leur faire découvrir un métier pour les aider à s'orienter, etc. » Un dernier indique : « Le salaire minimum n'est définitivement pas un frein à l'engagement. »

Il ressort du sondage qu'une majorité des entreprises qui ont répondu et n'offrent pas de jobs d'été mettent en cause le salaire minimum. Ce PL est donc une réponse à un véritable enjeu.

Un député (PLR) constate un des nombreux effets pervers du salaire minimum le plus élevé de la planète. Il aimerait savoir si d'autres cantons ou villes connaissent un salaire minimum avec des exceptions pour les jobs d'été.

M^{me} Kämpfen ne s'est penchée que sur le canton de Neuchâtel, mais Pro Juventute encourage les jobs d'été et préconise un salaire minimum d'au moins 15 francs/h.

Le député (PLR) demande si la recommandation est suivie dans les cantons qui n'ont pas de salaire minimum.

M^{me} Kämpfen juge que 15 francs/h, ce n'est pas beaucoup, mais les entreprises au bénéfice d'une CCT qui comprend des exceptions au salaire minimum pour les jobs d'été pratiquent un salaire de 17 francs/h.

Un député (Ve) se questionne sur la pertinence de légiférer. Il y aurait peut-être une possibilité de régler la question au travers d'un accord avec le CSME pour élargir les possibilités. Si le PL est adopté, les dispositions du présent chapitre sur le salaire minimum ne s'appliquent plus.

M^{me} Kämpfen concède qu'il serait bien d'auditionner le CSME sur la question. Elle ne sait pas si des discussions sont en cours, mais préférerait en

effet trouver une solution ne passant pas par la voie législative. Cependant, le CSME est a priori très attaché à la question des secteurs conventionnés, qui ne représentent que 50% des entreprises.

Quant à la suppression du salaire minimum, libre à la commission de prévoir un plancher. Certaines entreprises ont d'ailleurs souligné la problématique des abus. Dans le cadre du sondage, il a été demandé quel serait un salaire adéquat pour un job d'été. Pour 24% des répondants, il serait de moins de 17 francs/h. Pour 19%, entre 17 et 19 francs/h. Pour 15%, entre 19 et 21 francs/h. Pour 12%, entre 21 et 23 francs/h. Pour 18%, plus de 23 francs/h. La majorité des répondants préconise donc un salaire au-dessus de 19 francs/h.

Une députée (S) s'inquiète des possibilités d'abus engendrées par l'absence de cadre. Une entreprise pourrait décider de faire un contrat fixe jusqu'au 14 juin, puis un contrat de job d'été jusqu'au 15 septembre et à nouveau un contrat fixe depuis le 15 septembre, et ce pour la même personne. Certains employeurs se préoccupent malheureusement plus de leur porte-monnaie. Sur un autre sujet, au vu du fait que certaines entreprises ne proposent plus de jobs d'été, il serait intéressant de savoir si cela crée de vrais postes, et si le montant du salaire minimum défavorise les emplois d'été ou si ce serait plutôt le fait de ne plus pouvoir donner le salaire dans une enveloppe, par exemple.

M^{me} Kämpfen répond qu'au sujet des vrais remplacements, les répondants ont indiqué engager des employés temporaires formés. Néanmoins, un répondant a précisé qu'il n'autorise plus ses collaborateurs à prendre plus de deux semaines de vacances en été, car il n'arrive plus à engager des jeunes pour pallier les absences. Un vrai remplacement est un vrai travail, un job d'été est plutôt une immersion. Les entreprises qui font cette différence ne proposent plus de jobs d'été, car elles requièrent une certaine productivité contre un salaire minimum. Une entreprise a témoigné sur LinkedIn du fait qu'elle engageait auparavant 7 à 8 jeunes chaque été, contre 4 ou 5 désormais.

Quant au risque de bricolage, il y a toujours des personnes indécates, et il serait en effet judicieux de prévoir un dispositif pour empêcher ce type d'abus. Cependant, depuis l'introduction du travail minimum, certains jeunes se sont vu proposer un salaire dans une enveloppe, ce qui constitue du travail au noir, problématique qui n'a pas non plus été étudiée dans le rapport sur le salaire minimum.

La députée (S) se pose la question de la vérification de l'immatriculation en vue de l'obtention d'un titre reconnu.

M^{me} Kämpfen indique qu'il s'agira d'une obligation légale, et les organes de contrôles pourront effectuer les vérifications.

Une députée (MCG) indique que le MCG avait déposé un projet similaire qui a été balayé. Elle regrette néanmoins le fait que les jeunes doivent être immatriculés ou certifiés, car beaucoup ne sont ni l'un ni l'autre et aimeraient tout de même travailler. Les us et coutumes du secteur concernant la rémunération étaient le prix de l'âge, ce qui a toujours bien fonctionné. Elle comprend le salaire minimum pour les emplois précaires mais il ferme la porte aux jobs d'été. Personnellement, elle employait des jeunes auparavant, mais n'en a plus les moyens et le regrette.

M^{me} Kämpfen remercie pour le rappel au PL 13150, qui a été refusé car il parlait des jobs d'étudiants à l'année, et elle défend l'idée qu'un jeune ayant un emploi permanent fait partie de la vie de l'entreprise et doit être rémunéré à juste titre. Concernant l'immatriculation, la commission pourra décider du maintien ou non de cette condition. Il était néanmoins nécessaire de bien délimiter le PL pour éviter tout risque pour le salaire minimum. Au sujet du prix de l'âge, les répondants au sondage ont en effet mentionné qu'il s'agissait d'une pratique très répandue.

Un député (MCG) se demande aussi s'il est judicieux de légiférer sur le salaire horaire. Une approche réglementaire serait plus appropriée afin d'éviter des salaires trop bas. La limite de 25 ans est aussi problématique, car les jeunes font des formations de plus en plus longues, et sont parfois encore étudiants à 28 ans, par exemple.

M^{me} Kämpfen relève que la question de l'âge limite n'a pas fait débat dans le sondage. Dans les milieux professionnels, 25 ans, c'est une limite reconnue dans beaucoup d'autres domaines, mais la commission est libre de la modifier.

Discussion interne

M^{me} Errouane indique que, à la suite du dépôt du PL, les partenaires sociaux ont souhaité rouvrir les discussions au sujet des jobs d'été et vont reprendre les travaux au sein d'un groupe de travail tripartite. Ils reviendront avec une proposition au mois d'octobre 2024.

La commission salue ce signe encourageant. Le partenariat social étant toujours préférable. La commission suspend donc les travaux sur le PL et les reprend en mars 2025.

Audition de M^{mes} Delphine Bachmann, conseillère d'Etat, et Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT

Voir amendement en annexe

M^{me} Bachmann propose de faire un point sur la situation. Elle reconnaît que les discussions ont pris plus de temps que prévu, ce qui explique le retard dans la présentation des conclusions, et remercie les membres de la commission de leur patience. Elle souligne que, malgré l'absence de résultats conformes aux attentes, il était pertinent de laisser une chance aux discussions tripartites de se poursuivre. Ces discussions n'ayant pas abouti de manière satisfaisante, elle justifie ainsi la tenue de cette audition. Elle propose ensuite que M^{me} Stoll présente un état des lieux des négociations menées sur les deux sujets concernés, ainsi que la prise de position du département. Elle précise que, le cas échéant, des amendements formels pourraient être proposés ultérieurement et transmis aux membres de la commission dans un second temps.

M^{me} Stoll rappelle que les négociations se sont poursuivies jusqu'à récemment sous l'égide de la conseillère d'Etat et qu'**un compromis avait été trouvé entre les partenaires sociaux**. Ce compromis était soutenu aussi bien par les représentants syndicaux que patronaux et a été défendu devant leurs assemblées respectives. Toutefois, **bien que la partie patronale ait validé l'accord, l'assemblée syndicale a, lors d'un vote à bulletin secret, rejeté ce compromis, plaçant ainsi les négociations dans une impasse**. Elle précise qu'actuellement, **la directive du Conseil de surveillance du marché de l'emploi prévoit des exceptions au salaire minimum uniquement pour les secteurs où une convention collective de travail est en vigueur et où les partenaires sociaux ont convenu d'un salaire spécifique pour les jobs d'été**. En revanche, **dans les secteurs sans CCT, les jobs d'été doivent être rémunérés au salaire minimum, ce qui a conduit à leur disparition dans des domaines comme le commerce ou au sein des communes**. Elle explique que le PL 13445, actuellement à l'étude, propose d'exempter totalement les jobs d'été du salaire minimum. Le département estime cependant que cette approche est délicate, car ces emplois doivent rester rémunérés et ne peuvent être assimilés à des stages de formation non rémunérés. En conséquence, **le département privilégie l'instauration d'un salaire minimum dérogatoire, inférieur au salaire minimum standard, plutôt qu'une exemption totale**.

M^{me} Bachmann rappelle qu'un véritable compromis avait été négocié entre UAPG et la CGAS. Malgré cela, **la base syndicale a refusé l'accord**, ce qui a conduit à l'échec des discussions. Elle détaille la solution préconisée par le Conseil d'Etat, qui consiste à fixer un salaire dérogatoire équivalent à 75% du salaire minimum : pour l'agriculture, 75% du salaire minimum spécifique à ce

secteur ; et pour les autres branches, 75% du salaire minimum général. Elle indique que l'UAPG a confirmé être prête à défendre cette position, qui permettrait de rétablir les jobs d'été dans de nombreux secteurs. Elle souligne que **de nombreuses entreprises regrettent de ne plus pouvoir offrir ces emplois temporaires, qui constituent une opportunité de découverte du monde professionnel pour les jeunes en formation**, notamment les étudiants universitaires. Elle rappelle également que **plusieurs communes proposaient auparavant des jobs d'été, mais qu'elles ont dû y renoncer en raison du coût devenu trop élevé avec l'application du salaire minimum et son indexation automatique**. Elle insiste sur le fait que le dispositif en question est très encadré, définissant strictement la période concernée et la population ciblée (jeunes en formation). **Le Conseil d'Etat recommande donc d'entrer en matière sur le projet de loi, mais avec un amendement visant à introduire un salaire minimum dérogatoire à 75%, plutôt qu'une exemption totale**. Une application du nouveau dispositif sera possible au plus tôt pour l'été 2026.

Un député (PLR) soulève la question de ce qu'il qualifie de dogmatisme idéologique dans les rangs syndicaux, qui, selon lui, bloque toute évolution possible sur le sujet des jobs d'été. Il rappelle que, dans la situation actuelle, aucun employeur à Genève n'embauche un stagiaire d'été en raison des exigences salariales trop élevées. Il affirme que, dans les faits, aucun patron, y compris dans les grandes entreprises souvent critiquées, ne peut proposer un salaire de 4234 francs pour un job d'été, ce qui a conduit à la disparition de ces emplois. Il estime qu'avec la proposition actuelle de fixer un salaire dérogatoire à 75% du salaire minimum (soit 18,75 francs de l'heure au lieu de 24,40 francs), ça reste très élevé et il se demande pourquoi un taux inférieur, tel que 50%, n'a pas été envisagé. Il questionne également la date d'entrée en vigueur d'un tel dispositif, étant donné les délais législatifs et référendaires potentiels.

M^{me} Bachmann estime qu'il revient à la CGAS d'expliquer directement les raisons du rejet du compromis par sa base. Elle rappelle toutefois que les négociateurs syndicaux avaient défendu activement cet accord et que certains regrettent aujourd'hui la décision prise par leur assemblée. Elle insiste sur le fait que la question des jobs d'été ne relève pas d'un clivage politique traditionnel entre la gauche et la droite. Elle souligne que **des acteurs variés, y compris des magistrats communaux non affiliés aux milieux économiques, sont favorables à un assouplissement du dispositif actuel**. Sur la justification du taux de 75%, elle précise que ce niveau a été choisi en référence aux conventions collectives de travail, où les rémunérations des jobs d'été oscillent généralement entre 70 et 75% du salaire minimum selon les

secteurs. Elle rappelle également que ce chiffre a été négocié entre partenaires sociaux, et que la partie patronale a accepté de s'engager à ne pas descendre en dessous, estimant qu'il s'agit d'un compromis équilibré qui pourrait réunir une majorité de soutiens lors d'une votation populaire. Les discussions initiales portaient sur une fourchette de 70% proposée par les employeurs et de 80% demandée par les syndicats, et le taux de 75% a été trouvé comme solution intermédiaire. Concernant la date d'entrée en vigueur, elle souligne que, une fois un projet de loi voté, un délai référendaire s'applique. Si un référendum est lancé, une votation populaire sera nécessaire, ce qui pourrait retarder la mise en place du dispositif. Elle estime cependant que, si les discussions avancent rapidement, une décision pourrait être prise d'ici à la fin de l'année, permettant une entrée en vigueur du nouveau dispositif pour l'été 2026. **Elle s'engage à ce que le département assure un suivi rigoureux de l'application du dispositif, en collaboration avec les faïtières et les secteurs concernés, afin de prévenir tout abus et de garantir que cette mesure réponde réellement à un besoin temporaire et complémentaire.**

Une députée (S) réagit en rappelant que Genève est une démocratie, et que la CGAS, en tant qu'organisation syndicale, a soumis un compromis à sa base, qui l'a refusé. Selon elle, ce rejet reflète la position des membres du syndicat et doit être respecté. Elle souligne également que de nombreux jeunes travaillent en parallèle de leurs études, souvent parce que leurs familles sont en situation de précarité financière. Il est donc essentiel de mener une réflexion plus large sur la valeur du travail des jeunes et leur accès au marché de l'emploi. Toutefois, elle exprime son regret quant à l'échec du compromis négocié entre partenaires sociaux et elle reconnaît qu'il aurait pu permettre de trouver un équilibre satisfaisant.

M^{me} Bachmann rebondit sur cette analyse en suggérant que **le refus syndical est probablement lié à un fort attachement au salaire minimum**, qui a été introduit à Genève après une votation populaire. Revenir sur cette décision peut être perçu comme une remise en cause de ce qui a été adopté démocratiquement. Elle rappelle cependant qu'**à la suite de l'instauration du salaire minimum, plusieurs adaptations ont été nécessaires, notamment pour mieux encadrer les stages d'insertion professionnelle, ce qui a exigé un travail tripartite complexe.** Elle précise qu'**aucun dispositif n'est parfait dès son adoption et qu'il est parfois nécessaire d'y apporter des ajustements pragmatiques pour éviter des effets indésirables.** Concernant les jobs d'été, elle insiste sur le fait que la proposition actuelle est très encadrée, ciblant uniquement les jeunes en études et limitée à une durée de 60 jours par année. Elle estime que ce compromis constitue le plus petit dénominateur commun acceptable, sans remettre en cause l'ensemble du dispositif du salaire

minimum. Elle rappelle également que le Conseil d'Etat ne cherche pas à démanteler le salaire minimum, comme en témoigne son opposition à la motion fédérale Ettlin visant à faire primer les CCT nationales sur les salaires minimaux cantonaux. Elle souligne que l'objectif de cette proposition est de parvenir à un compromis élargi, dépassant les clivages politiques traditionnels. Elle indique que l'UAPG a souhaité maintenir son engagement, considérant que le compromis initial reste pertinent, même si sa mise en œuvre devient désormais une décision politique, qui revient au parlement. Elle réaffirme que les amendements proposés visent à trouver un équilibre viable, conciliant les intérêts des différentes parties prenantes.

Un député (LC) pose une question plus spécifique concernant les colonies de vacances, où les moniteurs perçoivent généralement une indemnité modeste, sans être rémunérés au salaire minimum. Il s'inquiète des conséquences d'une application stricte du salaire minimum, même dérogatoire à 75%, sur ce type d'activités. Il craint que cela ne mette en péril l'organisation de ces colonies, qui reposent en grande partie sur du bénévolat.

M^{me} Stoll précise que **les colonies de vacances aujourd'hui exemptées de l'application du salaire minimum ne sont pas concernées par le dispositif en discussion. Ces activités sont considérées comme du bénévolat, et ne sont donc pas soumises au salaire minimum.** Elle reconnaît qu'il n'est pas possible de régler, dans la loi, tous les cas spécifiques. Elle confirme que la distinction entre bénévolat et emploi rémunéré ne change pas. Par conséquent, les colonies de vacances pourront continuer à fonctionner comme aujourd'hui, sans être affectées par les modifications liées aux jobs d'été.

Le député (LC) pose ensuite une deuxième question relative à l'interprétation du CIRC sur la différence entre un job d'été et un emploi régulier. Il demande si le principe selon lequel un job d'été ne doit pas constituer un salaire régulier est toujours en vigueur.

M^{me} Stoll confirme que ce principe reste valable et précise les critères proposés par le Conseil d'Etat pour encadrer les jobs d'été bénéficiant du salaire minimum dérogatoire : il s'agit d'activités professionnelles occasionnelles, qui doivent être exercées par des étudiants immatriculés dans un établissement de formation reconnu, qui doivent se dérouler durant les vacances scolaires, et dont la durée maximale est fixée à 60 jours par année civile. Elle insiste sur le fait que ce dispositif ne concernera que les étudiants officiellement inscrits dans un établissement de formation. Aucune structure ne pourra être créée artificiellement pour contourner le salaire minimum en simulant des emplois étudiants. De plus, **la limitation stricte à 60 jours garantit que ces emplois ne remplacent pas des postes réguliers et restent dans le cadre d'un emploi temporaire destiné aux jeunes en formation.**

Un député (Ve) pose une question sur l'étendue réelle du problème des jobs d'été. Il remet en question deux affirmations faites précédemment, à savoir que les communes ne proposent plus de jobs d'été et que plus aucune entreprise du canton ne le fait. Il partage son expérience personnelle, expliquant que ses enfants ont trouvé sans difficulté des jobs d'été, à la fois dans une commune et dans une entreprise locale, et ont été rémunérés au salaire minimum. Il demande s'il existe un suivi précis sur la question ou si les constats sont uniquement basés sur des témoignages d'employeurs qui jugent le salaire minimum excessif. Il souhaite savoir si une étude systématique a été menée auprès des communes et d'un échantillon d'entreprises.

M^{me} Bachmann précise que son propos n'était pas d'affirmer qu'il n'existe plus aucun job d'été, mais plutôt que de nombreuses entreprises expriment leur regret de ne plus pouvoir en proposer autant qu'auparavant ou d'avoir dû y renoncer pour des raisons de coût. Elle indique ne pas avoir réalisé d'étude sur la question, mais mentionne que la FER a mené une enquête auprès de ses membres, dont les résultats confirment une réduction du nombre de jobs d'été. Elle souligne également que certaines communes continuent d'en proposer, tandis que d'autres en offrent moins ou plus du tout, selon leur capacité financière. Elle rappelle que le salaire minimum est une question politiquement délicate, car il a été adopté par une large majorité populaire. Si elle propose aujourd'hui un amendement visant à introduire un salaire minimum dérogatoire pour les jobs d'été, c'est en réponse à une demande réelle des entreprises et au constat que l'absence de ces emplois prive de nombreux jeunes d'une première expérience professionnelle précieuse.

M^{me} Stoll complète en évoquant les effets observés sur l'emploi à la suite de l'introduction du salaire minimum. Globalement, aucune augmentation du chômage n'a été constatée, mais certaines catégories ont été affectées différemment. Les jeunes ont vu leur avantage relatif pour retrouver un emploi diminuer légèrement, bien qu'ils restent en meilleure position que la moyenne des chômeurs. A l'inverse, les femmes ont bénéficié d'un léger effet positif, leur accès à l'emploi s'étant légèrement amélioré.

M^{me} Bachmann ajoute que **les études montrent que les jeunes ayant eu des expériences professionnelles pendant leurs études ont plus de facilité à s'insérer sur le marché du travail.**

Le député (Ve) insiste sur le fait qu'il est nécessaire de mesurer précisément l'ampleur du problème avant de modifier une disposition issue d'une votation populaire. Il reconnaît que l'idée d'un salaire minimum dérogatoire peut être défendue, mais souligne que toucher à ce principe constitue un enjeu important. Il demande donc à avoir accès aux résultats de l'étude de la FER et

à disposer d'un suivi plus précis des offres de jobs d'été dans les communes, afin d'avoir une base factuelle avant de se prononcer.

M^{me} Bachmann répond que réaliser un suivi détaillé de l'ensemble de l'économie genevoise est complexe. Elle rappelle que l'enquête de la FER, bien qu'elle ne couvre pas l'ensemble des entreprises, représente une partie significative du tissu économique genevois. Elle partage son ressenti basé sur les échanges avec des entreprises, en particulier des PME, qui expliquent avoir cessé d'engager des jeunes en été en raison du coût devenu trop élevé. Elle explique que, à un moment donné, une décision politique devra être prise, même sans disposer de toutes les données possibles. Elle souligne que l'amendement proposé encadre strictement le dispositif en définissant précisément les critères des jobs d'été et en fixant un salaire dérogatoire sans remettre en question le principe du salaire minimum. Elle insiste sur le fait que le Conseil d'Etat ne cherche pas à remettre en cause le salaire minimum dans son ensemble, mais à répondre à une problématique spécifique qui a émergé depuis son introduction.

Le député (Ve) souligne qu'un débat public sur cette question est inévitable et que ceux qui défendront la proposition du Conseil d'Etat devront pouvoir s'appuyer sur des arguments solides, notamment face aux syndicats. Il considère donc comme essentiel d'obtenir des données précises avant d'aller plus loin.

M^{me} Bachmann reconnaît l'importance du débat mais souligne que le critère déterminant sera subjectif ; il s'agira de savoir combien de jobs d'été perdus justifient une modification législative. Elle pose la question de savoir si sauver 50, 100 ou 500 jobs d'été serait suffisant pour légitimer cette mesure, soulignant que les réponses varieront selon les sensibilités politiques.

Une députée (PLR) partage son observation après avoir consulté le site internet de la commune de Collonge-Bellerive, qui propose des jobs d'été depuis plusieurs années. Elle constate que l'offre est reconduite pour l'été 2025, mais avec des restrictions accrues. Désormais, les jeunes ne pourront bénéficier de ce programme qu'une seule fois dans leur vie, pour une période maximale de deux semaines consécutives, et le nombre de places est limité à 40. Elle souligne que la demande dépassera largement l'offre, avec cinq fois plus de candidats que de postes disponibles. Elle précise que ces jobs d'été sont proposés aux jeunes âgés de 16 à 20 ans, principalement pour des travaux d'entretien au sein de la commune. Elle pose alors la question de savoir s'il existe un régime particulier en fonction de l'âge des participants.

M^{me} Stoll répond que **le salaire minimum s'applique uniquement aux personnes âgées de 18 ans et plus. Les jeunes de 16 et 17 ans ne sont donc**

pas concernés par cette obligation. Elle ajoute qu'**un des effets observés de cette réglementation est que certaines entreprises continuent d'offrir des jobs d'été, mais uniquement aux moins de 18 ans, pour éviter d'être soumises au salaire minimum.**

Un député (PLR) interroge les intervenants sur l'interprétation stricte du salaire minimum à Genève, estimant que ce canton applique l'un des dispositifs les plus rigides en Suisse. Il cite l'exemple de Neuchâtel, qui autorise les jobs d'été sous des conditions plus souples, et demande si cette lecture est correcte.

M^{me} Stoll indique qu'aucune étude comparative approfondie n'a été réalisée sur cette question. Elle précise que le sujet des jobs d'été ne lui a pas été remonté comme problématique dans d'autres cantons.

Un député (PLR) insiste sur la notion d'apprentissage dans l'entreprise et demande si, lorsqu'un jeune est engagé dans une logique pédagogique, sans objectif de rentabilité immédiate, cela pourrait justifier une exonération du salaire minimum.

M^{me} Stoll répond que tous les stages reconnus et exemptés du salaire minimum sont strictement encadrés par des directives précises validées par le CSME. Ces stages concernent exclusivement l'insertion professionnelle, ou les stages prescrits dans un cadre académique ou de formation professionnelle. Elle rappelle qu'**un job d'été n'est pas un stage. Un stage répond à une logique de formation ou d'insertion, alors qu'un job d'été est un emploi rémunéré, avec comme objectif principal de générer un revenu pour le jeune travailleur. Même si un job d'été peut constituer une première expérience professionnelle, son but premier n'est pas l'apprentissage, mais bien un travail effectif, justifiant une rémunération.**

Un député (S) revient sur la question des statistiques et des données utilisées pour justifier la modification du salaire minimum pour les jobs d'été. Il exprime des réserves quant à la fiabilité de certains arguments avancés, qu'il juge basés sur des pseudo-statistiques. Il met en doute la représentativité du sondage réalisé par la FER, soulignant qu'il repose sur une prise de température auprès des entreprises, ce qui peut biaiser les résultats, celles qui répondent étant souvent celles qui veulent exprimer un mécontentement. Il nuance également l'exemple de Collonge-Bellerive, où il a été dit qu'il y avait cinq fois plus de demandes que de places. Il relève que, selon le site internet de la commune, 70 demandes ont été enregistrées pour 40 places, ce qui représente une forte demande, mais pas une pénurie aussi extrême que ce qui est suggéré. Il relativise l'impact du salaire minimum sur le chômage des jeunes. Il souligne que, même si leur accès au marché du travail a été

légèrement affecté, ils restent la catégorie qui trouve le plus rapidement un emploi. Il insiste donc sur la nécessité de disposer de données objectives et fondées avant de prendre une décision.

M^{me} Bachmann répond en affirmant que les études sur l'impact du salaire minimum sur le chômage sont très sérieuses et accessibles à tous (voir sur ge.ch : Premier rapport d'évaluation de l'introduction du salaire minimum genevois – 2023 et Deuxième rapport d'évaluation de l'introduction du salaire minimum genevois). Elle confirme que les jeunes ont aujourd'hui plus de difficulté à entrer sur le marché du travail, ce qui s'explique logiquement par le fait que, face à une obligation de payer un salaire minimum, un employeur privilégie un candidat expérimenté plutôt qu'un jeune sans expérience. Elle souligne que l'objectif de la mesure proposée n'est pas de remettre en cause le salaire minimum, mais d'introduire un outil permettant aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, tout en maintenant un cadre de rémunération qui reste équitable. Elle reconnaît qu'il serait difficile de mener une étude approfondie dans les mois à venir pour quantifier précisément le nombre de jobs d'été disparus depuis l'instauration du salaire minimum. Cependant, elle constate que **de plus en plus de jeunes diplômés sortent des hautes écoles et de l'université sans expérience professionnelle estivale, ce qui n'était pas le cas auparavant**. Elle met en avant une question philosophique et politique : au-delà des chiffres, il faut déterminer si l'on accepte ou non le principe d'un salaire minimum dérogatoire pour les jobs d'été. Elle invite les membres de la commission à réfléchir à ce qui constituerait une justification suffisante pour une telle adaptation. Elle précise que **la proposition faite est équilibrée, car elle ne remet pas en cause le salaire minimum dans son ensemble, mais vise à harmoniser la situation entre les secteurs bénéficiant d'une CCT, qui peuvent proposer des jobs d'été à 75% du salaire minimum, et ceux qui n'en ont pas, où cette possibilité est inexistante**. Elle estime donc juste d'étendre cette possibilité à l'ensemble des secteurs. Elle réaffirme que la proposition vise à trouver un compromis, qui permettrait aux jeunes d'avoir accès à des jobs d'été sans pour autant affaiblir les principes du salaire minimum.

M^{me} Stoll, lors d'une séance ultérieure, présente l'amendement qui propose une modification de l'article 39K, lequel fixe le montant du salaire minimum. Actuellement, cet article prévoit à son premier alinéa un salaire minimum de 23 francs, montant initial lors du dépôt du texte, soumis à une indexation annuelle. Le deuxième alinéa prévoit la possibilité pour le secteur agricole de bénéficier d'un salaire minimum différencié. Ces dispositions demeurent inchangées. **L'amendement vise à introduire un nouvel alinéa 3, ainsi rédigé : « Pour les activités professionnelles occasionnelles exercées par**

des étudiants immatriculés dans un établissement de formation reconnu, durant les vacances scolaires et pour une durée maximale de 60 jours par année civile, le salaire minimum prévu aux alinéas 1 et 2 est fixé à 75% de sa valeur. » M^{me} Stoll précise que cette disposition implique, pour le secteur agricole, un salaire correspondant à 75% du salaire minimum spécifique à ce secteur, et pour les autres secteurs, un salaire équivalent à 75% du salaire minimum ordinaire. Par ailleurs, les alinéas suivants sont renumérotés sans modification de leur contenu. L'alinéa 3 actuel, relatif à l'indexation, devient l'alinéa 4, et l'alinéa 4 actuel devient l'alinéa 5. Ainsi, le nouvel alinéa 3 introduit la disposition spécifique aux jobs d'été.

Un député (S) souhaite apporter deux éléments à la discussion. Concernant la question du salaire minimum appliqué aux emplois étudiants, il souligne que, selon les observations faites dans les universités et les hautes écoles spécialisées, aucune baisse du nombre d'offres d'emploi n'a été enregistrée au moment de l'introduction du salaire minimum. Il précise que les données recueillies démontrent que l'évolution du marché a suivi une tendance propre, indépendamment de cette introduction. Après une chute des offres pendant la période covid, une reprise significative a été observée, sans lien apparent avec le salaire minimum. Il attire toutefois l'attention sur la précarité de certains étudiants. A l'université, un étudiant sur deux exerce une activité rémunérée, soit environ 9000 étudiants sur un total de 18 000, dont la moitié travaille par nécessité économique. Il distingue ainsi deux types de situations : d'un côté, les jeunes vivant chez leurs parents pour qui un emploi saisonnier représente une source d'argent de poche et, de l'autre, ceux qui doivent subvenir à leurs besoins. Il exprime une inquiétude particulière quant aux étudiants qui cumulent plusieurs contrats, notamment dans la restauration. Il interroge sur les conséquences de l'amendement pour ces étudiants qui, employés à salaire minimum pendant l'année, pourraient voir leur rémunération réduite de 25% en période estivale. Il estime que cette situation engendrerait une précarisation problématique.

M^{me} Stoll précise que les emplois publiés sur le portail universitaire ne sont pas forcément concernés par la disposition en question. Elle insiste sur le fait que les emplois exercés tout au long de l'année, considérés comme nécessaires à la subsistance des étudiants, ne relèvent pas de la catégorie des emplois saisonniers visés par l'amendement, qui s'applique uniquement aux activités professionnelles exercées durant les vacances scolaires, pour une durée maximale de 60 jours. Elle rappelle que les étudiants travaillant à l'année dans des secteurs comme la restauration doivent percevoir le salaire minimum prévu par les conventions collectives de travail ou, au minimum, le salaire minimum et que toute modification temporaire du contrat pour appliquer une

rémunération réduite en été constituerait un abus de droit manifeste. Elle souligne que licencier un employé après dix mois pour le réembaucher à un salaire inférieur durant l'été, ou encore engager temporairement un autre employé à 75% du salaire minimum, représenterait une pratique abusive. Une telle approche ne correspondrait pas non plus aux intérêts des employeurs en matière de gestion des ressources humaines. Si de telles situations venaient à se produire, elles feraient l'objet d'une instruction du service de l'inspection du travail. Elle estime qu'il convient de distinguer trois catégories d'emplois : les stages, les emplois réguliers qui accompagnent le cursus académique et les emplois saisonniers de courte durée exercés durant les vacances.

Le député (S) souligne que, dans la pratique, il existe une forte précarisation des étudiants sur le marché du travail. Ayant été responsable du service des bourses d'études pour l'université et la HES durant quatre ans, il constate que la situation des étudiants est souvent plus complexe qu'un simple schéma de contrats standard. Contrairement à l'idée selon laquelle les étudiants bénéficient de contrats stables et prolongés, il explique que ceux-ci accumulent généralement de multiples petits contrats, parfois déclarés, parfois non. Cette fragmentation des engagements pose un problème dans le cadre de l'amendement proposé. Il insiste sur le fait qu'il existe deux types de publics étudiants et que la réduction du salaire minimum pourrait avoir un impact significatif sur ceux qui travaillent intensément durant l'été afin d'assurer leur subsistance le reste de l'année, notamment ceux engagés dans des études exigeantes comme la médecine. Dans un contexte où le coût de la vie à Genève est élevé, une réduction de 25% de leur revenu durant cette période constituerait un problème social important.

M^{me} Stoll reconnaît la préoccupation soulevée, mais indique qu'aucun autre amendement ne sera proposé par le département. Elle rappelle que cette question a été discutée pendant plus d'une année avec les partenaires sociaux et que l'amendement présenté résulte de ces discussions. Elle précise qu'aucune autre proposition n'a émergé, ni du côté des syndicats ni dans le cadre des concertations menées. Selon elle, les organisations syndicales sont les mieux placées pour évaluer l'impact de ces mesures et, en l'état, il n'a pas été jugé nécessaire de formuler une alternative à la définition des jobs d'été telle que formulée dans le compromis négocié de manière tripartite et, en substance, reprise dans l'amendement.

Un député (PLR) s'adresse au député (S), en rappelant que ce dernier s'est exprimé en tant qu'observateur privilégié par sa fonction auprès d'Uni-Emploi. Il souligne que les représentants des milieux économiques ont témoigné d'une réalité différente, à savoir que la barrière tarifaire imposée par le salaire minimum a conduit à une raréfaction des emplois d'été. Il invite à prendre en

compte les témoignages des praticiens du monde de l'entreprise et insiste sur la nécessité de trouver une solution équilibrée. Selon lui, le choix se résume à deux alternatives : soit accepter une rémunération fixée à 75% du salaire minimum, soit constater la disparition des jobs d'été.

Une députée (MCG) soulève une problématique concernant les jeunes qui ne sont pas immatriculés dans un établissement de formation. Elle s'interroge sur la situation de ceux qui ne sont pas actuellement inscrits dans une école ou une formation et qui, de ce fait, se verraient exclus des emplois estivaux. Elle prend l'exemple d'un jeune ayant terminé son apprentissage en juin ou l'ayant interrompu avant d'en commencer un nouveau en septembre, et qui, dans l'intervalle, ne pourrait pas accéder à un job d'été.

M^{me} Stoll confirme que cette exclusion est délibérée et constitue un choix assumé. Elle explique que permettre aux jeunes ayant terminé leur formation ou étant entre deux cursus de travailler à un salaire inférieur au salaire minimum reviendrait à introduire une dérogation plus large, ouvrant la porte à une potentielle précarisation. Le Conseil d'Etat a jugé qu'une telle mesure serait problématique. Elle rappelle que, pour les jeunes en situation de transition, il existe des possibilités de stages, notamment dans le cadre de projets de formation ou d'insertion. Toutefois, élargir l'application de salaires inférieurs au salaire minimum à des jeunes qui entrent sur le marché du travail constituerait une remise en cause du principe même du salaire minimum, tel qu'accepté par le peuple. Selon elle, une telle modification reviendrait à fragiliser le dispositif en place et à créer un précédent contraire aux objectifs de la loi.

Une députée (S) interroge sur la question de l'âge des bénéficiaires de ces emplois. Elle note qu'à la Ville de Genève, les conditions pour les jobs d'été s'appliquent aux jeunes âgés de 15 à 22 ans. Elle se demande s'il ne serait pas pertinent d'introduire un critère d'âge pour mieux encadrer la mesure, en considérant que ces emplois constituent une première expérience professionnelle pour les jeunes à la sortie du cycle d'orientation jusqu'à la fin d'un premier parcours de formation.

M^{me} Stoll rappelle que les personnes de moins de 18 ans ne sont pas soumises au salaire minimum. Elle indique qu'aucune limitation d'âge spécifique n'a été envisagée dans l'amendement proposé, probablement parce qu'un tel critère ouvrirait un débat difficile à trancher : pourquoi fixer une limite à 21 ans et non à 22, etc. Elle souligne que les parcours académiques sont aujourd'hui très diversifiés, rendant toute délimitation rigide potentiellement problématique.

La députée (S) suggère alors d'envisager une tranche d'âge plus restreinte, par exemple entre 18 et 20 ans, ou d'exclure du dispositif les jeunes de moins de 18 ans, puisque ces derniers ne sont de toute façon pas soumis aux règles du salaire minimum.

M^{me} Stoll confirme que certaines entreprises et communes ciblent déjà en priorité les jeunes de moins de 18 ans.

Un député (Ve) revient sur le devoir d'annonce des emplois estivaux. Il rappelle que cette obligation permettrait, d'une part, d'élaborer des statistiques précises afin d'évaluer l'évolution du nombre d'offres et, d'autre part, de garantir que les conditions fixées par l'article concerné sont bien respectées par les employeurs. Il interroge sur l'existence d'une disposition, que ce soit dans l'article ou au niveau réglementaire, imposant aux entreprises d'annoncer a priori l'engagement de jeunes pour des jobs d'été.

M^{me} Stoll répond qu'une telle obligation avait effectivement figuré dans le compromis tripartite, mais n'a pas été repris dans l'amendement proposé aujourd'hui par le DEE. Elle explique qu'un devoir d'annonce représenterait une contrainte administrative. En revanche, elle précise que des contrôles réguliers seraient effectués par les différentes instances de contrôle du marché du travail. Ces contrôles incluraient notamment l'examen systématique des fiches de salaire pour les mois de juillet et août dans les entreprises afin de vérifier les conditions d'engagement des jobs d'été.

Un député (MCG) exprime son soutien à l'amendement, soulignant qu'il résulte d'une négociation et constitue une avancée positive. Toutefois, il relève la difficulté pour les jeunes d'accéder au marché du travail. D'un côté, le cadre légal impose des exigences strictes en matière de salaire minimum pour l'entrée sur le marché et, de l'autre, de nombreux jeunes rencontrent des obstacles pour y accéder. Il considère cette situation préoccupante, d'autant plus que tous ne disposent pas des mêmes opportunités. Il regrette la rigidité du Conseil d'Etat sur cette question et insiste sur la nécessité d'une plus grande souplesse afin de faciliter l'intégration professionnelle des jeunes. Face à la pénurie de main-d'œuvre qui commence à se faire sentir, il juge important de ne pas restreindre les possibilités d'accès à l'emploi pour cette catégorie de la population. Bien qu'il ne souhaite pas remettre en cause l'amendement, il évoque la possibilité, à l'avenir, de déposer un projet de loi ou une motion afin de mieux répondre à cette problématique.

M^{me} Stoll prend acte de cette remarque et rappelle que l'amendement du Conseil d'Etat s'aligne sur la définition des emplois estivaux dans ce PL en les réservant aux étudiants immatriculés dans un établissement de formation reconnu. Elle insiste sur le fait que **la position du Conseil d'Etat prend en**

compte la décision exprimée par la population genevoise lors de la votation sur le salaire minimum. La question de l'impact de cette mesure sur l'intégration des jeunes a fait l'objet d'un large débat dans le cadre de la campagne de votation et fait aujourd'hui l'objet d'une évaluation externe. Le Conseil d'Etat estime que le respect du principe du salaire minimum demeure une priorité, ce qui l'a conduit à limiter l'amendement proposé à la problématique des jobs d'été.

Un député (Ve) interroge sur la cohérence du cadre législatif en relevant une possible disparité entre les exceptions prévues directement dans la loi et celles relevant du règlement. Il prend l'exemple du secteur agricole et questionne la pertinence d'un tel amendement.

M^{me} Stoll répond que les deux systèmes sont distincts. Concernant l'agriculture, le principe d'un salaire minimum dérogatoire a été validé par le peuple, avec une délégation au Conseil d'Etat pour en fixer le montant. En revanche, dans le cadre des jobs d'été, le Conseil d'Etat estime qu'une approche similaire ne serait pas suffisamment transparente, en particulier dans un contexte où une modification de la LIRT pourrait faire l'objet d'un référendum, comme déjà annoncé par la CGAS. Elle explique que, dans ce cadre, il serait délicat d'introduire dans la loi le principe d'un salaire minimum dérogatoire pour les jobs d'été et de confier au Conseil d'Etat la compétence de fixer le montant. C'est pourquoi le choix a été fait de prévoir le montant d'un salaire minimum dérogatoire pour les jobs d'été dans la loi, par le biais d'un pourcentage du salaire minimum applicable. L'objectif est ainsi de garantir une plus grande clarté démocratique. Elle reconnaît que la proposition aurait pu être formulée de manière plus souple et élégante, mais que cela aurait réduit les garanties en cas de votation populaire.

Un député (S) salue le choix d'un pourcentage, qui s'inscrit dans la logique du salaire minimum indexé, évitant ainsi un écart croissant au fil des années. Il souligne toutefois qu'une partie des étudiants pourrait être particulièrement impactée par la mesure, en particulier ceux qui ne vivent plus chez leurs parents et qui doivent jongler entre plusieurs contrats pour subvenir à leurs besoins. Il rappelle que la réduction de 25% du salaire minimum dans un contexte comme celui de Genève, où le coût de la vie est particulièrement élevé, pourrait avoir un impact négatif significatif sur cette population. Il estime qu'un compromis est possible et interroge sur la possibilité de définir dans la loi une distinction entre étudiants dépendants et indépendants.

M^{me} Stoll indique qu'une telle différenciation serait très complexe à mettre en œuvre. Elle rappelle que, juridiquement, les parents ont une obligation d'entretien envers leurs enfants jusqu'à la fin d'une première formation sérieusement poursuivie. Le fait qu'un étudiant ne vive plus chez ses parents

ne constitue pas un critère suffisant, dans la mesure où ce soutien parental devrait, en principe, être assuré ou compensé par l'octroi d'une bourse.

Un député (S) questionne alors la situation des étudiants étrangers.

M^{me} Stoll répond que la priorité du département est d'abord d'adresser la situation des personnes domiciliées à Genève. Elle rappelle que de nombreuses discussions ont eu lieu avec les partenaires sociaux sur cette question et elle suggère, si la commission devait souhaiter approfondir la réflexion, d'auditionner la CGAS et l'UAPG. Elle indique que, du côté du Conseil d'Etat, tous les efforts ont été faits pour proposer une solution équilibrée dans le cadre du compromis tripartite finalement refusé par la CGAS.

Un député (PLR) estime que les négociations ont atteint leur limite et que le compromis trouvé, avec un salaire fixé à 75% du minimum, constitue déjà une rémunération avantageuse. Il insiste sur l'importance d'une approche consensuelle, soulignant que chacun doit faire preuve de pragmatisme dans l'intérêt des jeunes souhaitant travailler durant l'été. Il met en garde contre le risque d'un référendum qui pourrait bloquer la mise en place de cette mesure, au détriment des bénéficiaires potentiels.

Une députée (PLR) appelle à ne pas s'éloigner de l'esprit du projet de loi et à garder en tête que par définition un job d'été est un emploi ponctuel destiné aux jeunes de moins de 25 ans. Elle exprime sa frustration face à l'amendement présenté, qu'elle considère comme un compromis minimaliste, et précise qu'elle est prête à l'accepter dans un esprit consensuel. Néanmoins, si certains souhaitent aller plus loin dans les concessions, cela pourrait conduire à un durcissement du taux.

Un député (S) rappelle qu'un accord repose sur un équilibre entre les parties. Il cherche une solution permettant au projet de loi et à l'amendement de répondre aux objectifs fixés tout en minimisant l'impact négatif sur les jeunes potentiellement précarisés. Il reconnaît la cible visée par la mesure, mais rappelle que toute modification législative a une portée générale et qu'il est essentiel d'anticiper ses effets sur l'ensemble des jeunes concernés.

Un député (Ve) appelle à réfléchir aux ajustements possibles afin de rendre le texte plus acceptable pour toutes les parties. Il exprime des doutes quant à l'absence de risques et estime que la question mérite une étude approfondie. Il soulève également une interrogation économique : plusieurs entreprises affirment ne pas être en mesure de rémunérer des jobs d'été au salaire minimum, et il souhaite comprendre les raisons de cette difficulté. Il pressent que la situation varie selon la taille et la nature des entreprises. S'il admet que cela puisse représenter un défi pour les petites structures, il peine à comprendre pourquoi les grandes entreprises ne pourraient pas assumer cette charge. Il

questionne alors la possibilité d'une différenciation non pas entre les étudiants, mais entre les typologies d'entreprises.

M^{me} Stoll rejette cette piste, expliquant qu'**une différenciation en fonction de la taille des entreprises serait contraire au droit fédéral, car elle introduirait une distorsion de concurrence déloyale.**

Discussion interne

La commission a reçu quatre demandes d'auditions : de la CGAS, de la Jeunesse socialiste genevoise, de la CUAE, ainsi que des Jeunes Verts genevois.

Un député (PLR) propose de les auditionner tous en même temps, car il s'agit du même texte dans la demande.

Une députée (S) estime qu'auditionner les deux jeunesses de gauche ensemble serait envisageable, mais qu'il serait préférable de réserver un espace spécifique à la CUAE.

Un député (MCG) estime qu'auditionner uniquement les jeunesses des partis de gauche n'est pas très représentatif. Il propose également que la relève du MCG soit auditionnée.

Un député (PLR) suggère d'auditionner les jeunes du PLR.

Un député (UDC) propose également d'auditionner les jeunes de l'UDC.

Le président propose que toutes les jeunesses soient auditionnées en même temps.

Une députée (S) pense que cela risquerait de mener à une cacophonie.

Un député (Ve) précise que, pour d'autres sujets, notamment celui du droit de vote à 16 ans, une audition publique ambitieuse avait été organisée, avec la participation de jeunes étudiants et de personnes impliquées dans les organisations de jeunesse. C'est une vraie question qui intéresse la jeunesse et qui mérite d'être débattue. Il se demande si ce n'est pas l'occasion, en accord avec Genève Débat par exemple, d'organiser une audition publique pour la jeunesse du canton. De toute façon, en termes de timing, cela ne pourrait pas se faire cet été, mais cela laisserait à la commission le temps de réfléchir. Il pense que ce serait un bel objet pour organiser quelque chose de ce type.

Un député (LC) rappelle que c'est la commission des droits politiques qui avait organisé cette audition, et qu'il avait souhaité, avec un autre PL, que cela soit systématisé pour certains sujets. Cependant, le Grand Conseil avait refusé cette possibilité. En relisant les procès-verbaux de la commission des droits politiques, les arguments de ceux qui ont refusé indiquent que cela est déjà faisable. Il est donc possible de le faire, et Genève Débat organise déjà des

débats avec 200 à 250 élèves, et procède parfois à des votes fictifs. Il est toujours intéressant d'avoir un échange entre la salle et les députés présents sur scène.

Un député (PLR) estime qu'il est évident que les auditions demandées ici aboutiront à une présentation des auditionnés, qui exprimeront leur position sur le projet de loi. Si la jeunesse PLR participe, elle sera probablement pour. Ce seront des prises de position politiques, et les tendances sont déjà connues. Il ne pense pas que cela apportera grand-chose, mais puisque cela a été demandé, cela peut être organisé. S'il s'agit simplement de retarder les choses, il est sceptique. Il ne voit pas vraiment l'utilité de ces auditions, mais elles peuvent être réalisées. Ce n'est pas forcément pertinent d'auditionner toutes les jeunesses du canton.

Une députée (S) trouve qu'il est intéressant d'entendre les principaux concernés, à savoir les 18-25 ans. Si certains groupes demandent à être auditionnés sur cette question, il faut leur laisser cette opportunité. Elle est d'accord pour auditionner ensemble les jeunesses Verte et socialiste, mais souligne qu'elles n'ont parfois pas le même avis. Selon elle, l'audition de la CUAE est quelque peu différente, car elle représente autre chose que les jeunesses de partis. Elle considère que ce qui a été fait sur la question du droit de vote pour les moins de 18 ans, qui était plus importante en termes d'impact, avait pour objectif d'ouvrir le débat et d'amener les jeunes à réfléchir sur le processus politique et la citoyenneté. Ici, on est peut-être dans une thématique où il n'est pas nécessaire d'aller aussi loin, bien qu'elle ne soit pas opposée à cette démarche.

Un député (LC) propose un compromis. Si la commission souhaite éviter un aspect trop politique, on pourrait auditionner les responsables du Conseil de la jeunesse, dont le rôle est d'apporter des éclairages au Grand Conseil et de prendre position sur certains textes.

Un député (PLR) pense que la commission devrait renoncer à toute forme d'audition, car la décision semble déjà prise. Les syndicats ne sont pas disposés à entrer dans une logique de compromis : ils préfèrent ne pas avoir d'emplois plutôt que d'avoir des emplois à des tarifs tout à fait raisonnables, si l'objectif est de permettre un petit boulot. Il incite les uns et les autres à réfléchir à cela, car cela mène également à la fin du bénévolat. Il estime qu'avec le salaire minimum actuel, sans aucune flexibilité, on est en train de tuer tous les jobs d'été. S'il y a un souhait d'auditionner toutes les jeunesses de partis, il ajoutera également l'audition des patrons d'entreprises, qui viendront expliquer pourquoi il n'y aura plus de jobs d'été. Il souhaite que les partis de gauche prennent un peu de distance avec les syndicats, qui sont en train de trahir leur mandat : celui de permettre à tous de travailler. Il pense que de nouvelles

auditions ne serviront à rien. Si la gauche souhaite aller au conflit, alors il est prêt à aller au référendum.

Un député (PLR) pense qu'il y aura un référendum. Cependant, s'il est décidé d'auditionner les jeunes, il estime qu'il faudrait les auditionner ensemble pour confronter leurs opinions et leur permettre d'entendre de vive voix les critiques. Il considère qu'il est nécessaire d'avoir un véritable débat. Il est prêt à admettre qu'il pourrait se tromper si toutes les jeunes de tous les partis disent qu'elles ne veulent pas de ce texte. Toutefois, il n'en est pas convaincu, car il pense qu'il existe un choix à faire entre ne pas avoir de job d'été, ou accepter un job d'été payé à 75% du salaire minimum.

Un député (Ve) estime qu'il faut engager le débat en avançant des arguments. Il partage l'avis du PLR. Selon lui, des éléments ont été apportés à la commission, mais ils sont trop fragiles en termes de fondement. On a dit à la commission que certains entrepreneurs trouvent cela trop coûteux. Bien qu'il puisse comprendre leur mécontentement, il considère qu'il est nécessaire d'apporter des éléments concrets et factuels pour démontrer qu'il est indispensable de rendre la situation des étudiants plus précaire. Il doute qu'il soit impossible pour le monde de l'entreprise, qu'elle soit publique ou privée, de payer à hauteur du salaire minimum pour des tâches non qualifiées. Si les représentants des différents groupes de jeunes affirment que la situation est plus difficile aujourd'hui qu'il y a cinq ans, et que la solution proposée leur semble intéressante, pourquoi pas. Cependant, si la commission refuse de les écouter, aucune solution ne sera trouvée, et un référendum sera probablement inévitable. Il pense qu'il est nécessaire d'auditionner un large éventail de jeunes, les premiers concernés. Il propose à nouveau la possibilité d'auditionner, comme cela avait été fait lors du débat sur le droit de vote des moins de 16 ans.

Un député (PLR) rectifie la remarque du député (Ve) sur l'absence d'urgence absolue, en soulignant que ces jeunes ne souhaitent qu'une chose : travailler cet été. Il estime que la commission a déjà perdu beaucoup de temps. Il conteste également la remarque selon laquelle il n'a pas entendu de plaintes. Il explique qu'il vient de sortir d'une réunion avec une vingtaine de chefs d'entreprise, qui ne prennent plus de jobs d'été lorsque cela leur coûte plus de 4000 francs. Il se demande comment ces voix peuvent être ignorées. Le département a d'ailleurs communiqué cette information à la commission.

Audition de MM. Davide De Filippo, président de la CGAS, et Balmain Badel, secrétaire administratif et politique, CGAS

M. De Filippo rappelle l'existence d'un consensus tripartite établi depuis plus de dix ans concernant la lutte contre la sous-enchère salariale, en particulier en lien avec les primo-emplois et les faux stages observés sur le territoire genevois. Ce consensus visait à clarifier la distinction entre un véritable stage et un premier emploi, ce dernier, bien qu'occupé par des personnes sans qualification ni expérience professionnelle, devant être soumis au salaire usuel de la branche. Cette base a précédé l'introduction du salaire minimum légal, lequel a suscité de nouvelles discussions tripartites sur les éventuelles exceptions à son application. Avant cette législation, dans les secteurs dépourvus de conventions collectives, les premiers emplois ne correspondant pas aux critères d'un véritable stage devaient être rémunérés selon les usages ou la pratique du secteur concerné, bien que le salaire usuel de la branche manquait parfois de clarté. L'introduction du salaire minimum légal a permis de fixer un plancher salarial applicable à l'ensemble de l'économie. Dans ce contexte, des discussions tripartites ont abouti à des directives OCIRT actées par le CSME, incluant des exceptions convenues entre les partenaires sociaux. La CGAS avait, dans ce cadre, accepté une concession relative aux jobs d'été : leur exclusion du champ d'application du salaire minimum légal, à condition qu'ils soient encadrés par des conventions collectives de travail prévoyant un salaire dérogatoire et une définition claire de ce qu'est un job d'été, accompagnée d'un dispositif de contrôle. Lors du dépôt du PL 13445, cette ouverture a été maintenue, dans un esprit de rediscuter des directives existantes, afin d'évaluer leur pertinence ou leur efficacité. L'objectif proposé consistait à créer un mécanisme analogue aux conventions collectives, même dans les secteurs non conventionnés, avec des garanties équivalentes : un salaire défini, une description précise du type d'activité et un système de contrôle pour éviter les abus. Des négociations ont été engagées en ce sens, mais elles n'ont pas abouti, notamment en raison de propositions jugées insuffisantes de la part de l'UAPG, particulièrement en ce qui concerne le contrôle. L'obligation d'annonce des jobs d'été, considérée comme indispensable pour permettre des contrôles effectifs par les autorités compétentes, n'a pas été retenue, contrairement à ce qui se pratique dans les secteurs conventionnés. La situation actuelle est donc caractérisée par un statu quo, avec la directive en vigueur et le projet de loi en discussion. Ce dernier est jugé inacceptable par la CGAS, car il n'offre pas de garanties suffisantes pour lutter contre les abus. Il est considéré qu'il favoriserait une sous-enchère salariale durant la période estivale, au détriment des étudiants eux-mêmes, exposés à des rémunérations inférieures, mais aussi des autres salariés,

potentiellement remplacés par une main-d'œuvre moins coûteuse. Cette situation serait source de concurrence déloyale, et contribuerait à aggraver la précarité économique des jeunes, déjà importante. Il est précisé qu'il n'existe pas de justification pour qu'un travail effectué en été par un étudiant soit moins rémunéré que celui d'un autre salarié, et que ce mécanisme contrevient à l'objectif même du salaire minimum.

M. Badel complète en soulignant que ce projet de loi introduirait de fait une nouvelle catégorie salariale. Il rappelle que, lors des discussions sur le précédent projet de loi (PL 12667) relatif au salaire minimum légal, l'UAPG avait souligné que la rémunération devait être déterminée par la prestation fournie, non par la situation personnelle de l'employé. La proposition actuelle irait à l'encontre de cette position en introduisant une différenciation salariale fondée sur l'âge, en l'occurrence pour les personnes de 18 à 25 ans, sans leur faire bénéficier des protections associées à cette catégorie d'âge dans le droit du travail. Une telle différenciation créerait une catégorie à part de salariés, avec un traitement inégal, en ciblant une population déjà touchée par la précarité. Les jeunes adultes, bien que parfois mieux intégrés au marché du travail en période de croissance, sont les plus touchés lors des phases de récession. De plus, un grand nombre d'entre eux ne bénéficient pas du droit aux allocations chômage. Les jeunes occupent souvent des emplois atypiques, marqués par l'incertitude et la précarité. En 2010 déjà, des études citées dans *La Vie économique* faisaient état d'une augmentation de ce type d'emploi parmi les 15-24 ans, notamment via les stages. Cette précarité a des effets à long terme, notamment sur la prévoyance vieillesse, en raison de la difficulté à cotiser de manière régulière à une caisse de pension. En 2023, le taux de pauvreté en Suisse dépassait 8%, avec 16% de la population exposée au risque de pauvreté, et 18% incapables de faire face à une dépense imprévue de 2500 francs. Ces facteurs renforcent l'importance d'un salaire minimum effectif. Le coût de la vie, avec l'augmentation des loyers et des primes d'assurance-maladie, exerce une pression accrue sur le revenu disponible des jeunes adultes. En 2022, 3,5% des 18-25 ans bénéficiaient de l'aide sociale, et 18,8% déclaraient un sentiment de déprime ou de découragement, contre 7% dans le reste de la population. Le lien est établi entre cette détresse psychologique et la précarité de l'insertion professionnelle. Le salaire minimum représente souvent une première reconnaissance pour les jeunes entrant dans la vie active. En 2025, le salaire minimum légal brut horaire s'élève à 24,48 francs, auquel s'ajoutent les indemnités pour jours fériés et vacances, totalisant 27,55 francs, soit un salaire mensuel brut de 4243,20 francs pour un plein temps. Enfin, il est rappelé qu'au moment du dépôt du PL 13445, le Centre social protestant alertait sur l'augmentation de la

précarité chez les jeunes, aggravée par des mécanismes administratifs inadaptés, des barèmes insuffisants et la surcharge des services sociaux. Ces lacunes engendrent des coûts sociaux, humains et sanitaires élevés.

M. De Filippo conclut en insistant sur le fait que, pour une majorité de jeunes, le travail durant l'été répond à un besoin économique réel. Contrairement à la situation d'il y a quarante ans, le revenu familial ne permet plus de couvrir les frais liés aux études. Aucune donnée chiffrée n'a été fournie par l'UAPG concernant une éventuelle disparition des jobs d'été. Même en cas de réduction de ces emplois, il est estimé que les entreprises peuvent continuer à en proposer, soit en réduisant la durée des contrats ou le taux d'activité, tout en respectant les règles légales. Le projet de loi, bien qu'animé d'une intention louable, est jugé inutile et potentiellement dangereux, car il risque d'ouvrir la voie à une sous-enchère salariale saisonnière. Il est recommandé de respecter les mécanismes du partenariat social en vigueur et de rejeter ce projet de loi.

Un député (PLR) considère qu'il s'agit d'une activité très occasionnelle. Il rejoint le constat posé concernant la situation actuelle. Il estime que la difficulté réside dans le fait que **la position exprimée par la CGAS semble préférer l'absence totale de jobs d'été plutôt que leur maintien avec une rémunération légèrement inférieure au salaire minimum**. Il rappelle qu'une des raisons de l'opposition initiale au salaire minimum résidait dans le risque que, face à deux profils, un étudiant et une personne plus âgée avec une petite expérience, les entreprises privilégient le second en raison de l'expérience apparente. C'est dans ce contexte qu'il est jugé nécessaire d'aménager une solution afin de préserver les jobs d'été. La situation actuelle est présentée comme un choix entre des emplois estivaux légèrement moins rémunérés ou leur disparition pure et simple. Il affirme que cette perspective ne relève pas de la sous-enchère, dans la mesure où elle serait légalisée par le projet de loi, à l'instar de ce qui est admis dans certaines conventions collectives de travail concernant les postes de stagiaires. Il est rappelé que ces conventions prévoient déjà des rémunérations inférieures dans des cadres spécifiques, ce qui ne constitue pas une sous-enchère mais un aménagement sectoriel. L'objectif est de préserver des emplois spécifiques à moindre coût, dans un cadre légal clair. Il souligne également que la précarité actuelle touche aussi des diplômés de niveau bachelor ou master, qui rencontrent des difficultés croissantes pour trouver un emploi. Il demande de considérer cette réalité au-delà de la seule question salariale, en soulignant que l'absence de travail constitue une forme plus grave de précarité.

M. De Filippo répond que la problématique est souvent présentée comme un dilemme entre salaire et emploi. Il précise qu'aucun élément ne fait obstacle à la création de jobs d'été respectant le salaire minimum légal. Le maintien ou

non de ces emplois dépend donc exclusivement du choix des entreprises. Des concessions avaient été acceptées par la CGAS dans le cadre des discussions tripartites, mais toutes les parties n'ont pas montré un engagement suffisant dans ce processus. Il rappelle que, dans les exemples rapportés par l'UAPG, la majorité concernait des secteurs conventionnés, dans lesquels l'offre de jobs d'été reste possible.

Un député (PLR) revient sur les trois conditions évoquées par la CGAS : la fixation d'un salaire, un contrôle effectif et une définition claire du job d'été. Selon lui, ces trois critères sont satisfaits. La définition est précisée : emploi exercé pendant les vacances scolaires, pour une durée maximale de 60 jours par année. Les autorités compétentes pour les contrôles sont identifiées, notamment l'OCIRT et l'IPE, jugées aptes à assurer ce rôle. En ce qui concerne la rémunération, celle-ci est fixée à 75% du salaire minimum. Il considère donc que les conditions exigées sont remplies.

M. De Filippo précise que la position de la CGAS était en faveur d'un seuil de 80% du salaire minimum. Concernant le contrôle, le point de divergence porte sur l'absence d'obligation d'annonce des jobs d'été. Selon la CGAS, la possibilité d'un contrôle effectif repose sur la connaissance préalable des lieux d'engagement. L'annonce obligatoire de ces postes est donc jugée essentielle pour permettre un suivi conforme aux exigences de transparence et de régulation.

Un député (S) souligne l'importance de l'impact économique des jobs d'été pour les étudiants. Il estime que la diminution de leur rémunération durant cette période pourrait avoir des conséquences beaucoup plus étendues que le seul différentiel de salaire sur l'été, car ces revenus permettent souvent de couvrir les frais de subsistance pour le reste de l'année. Il indique ne pas avoir constaté de diminution notable de l'offre de jobs d'été liée à l'instauration du salaire minimum. Il s'interroge sur la nécessité d'avoir ouvert une négociation sur cette question, dans la mesure où un système de dérogations existe déjà pour les jobs d'été. Il estime que la problématique soulevée par le PLR concerne une frange très spécifique de la population étudiante, en particulier celle vivant chez ses parents et exerçant une activité occasionnelle pour obtenir de l'argent de poche. Il juge l'ampleur de la réponse législative envisagée disproportionnée, assimilée à une utilisation excessive de moyens. Une dérogation générale au salaire minimum impacterait, selon lui, l'ensemble des étudiants, y compris celles et ceux dont les besoins économiques sont importants. Il exprime sa surprise quant à la proposition d'un seuil à 80% du salaire minimum et s'interroge sur l'existence éventuelle d'autres éléments permettant de cibler précisément les jeunes vivant dans des conditions favorables, sans élargir la dérogation à toute une population.

M. De Filippo rappelle que le salaire minimum représente un seuil légal défini comme un plancher, dont le montant est considéré comme conforme aux normes en vigueur. La proposition de fixer une rémunération à 80% ne découle pas d'une conviction de fond mais d'un esprit de négociation, dans le cadre d'un compromis conditionné à l'obtention d'accords sur d'autres éléments. Il rappelle l'historique des discussions menées au sein du CSME, ayant permis l'élaboration concertée des directives actuellement en vigueur. Il estime que cette volonté de compromis n'a pas été équivalente de la part de toutes les parties. Sur la question de la définition du job d'été, il est précisé que la durée ou la période ne constituent pas l'enjeu principal. L'enjeu porte sur la qualification de la nature du travail. Un consensus avait été trouvé sur la notion de travail non essentiel. Il est donc affirmé que, si l'entreprise a un besoin réel pour assurer son fonctionnement, alors l'application du salaire minimum s'impose. Si l'activité ne répond pas à un besoin économique essentiel, une définition spécifique peut alors être envisagée, intégrant des éléments tels que le caractère exceptionnel, la politique de fidélisation interne (ex. : poste attribué à un enfant d'employé), etc.

Un député (PLR) exprime une impression d'écart entre les définitions utilisées dans les échanges. Il considère qu'un job d'été représente plutôt un point de contact entre un jeune et le monde du travail, sans correspondre à un besoin essentiel de main-d'œuvre, mais plutôt à une période durant laquelle l'absence d'employés réguliers permet d'intégrer temporairement des étudiants. Il admet la pertinence du risque de concurrence entre travailleurs, tout en s'interrogeant sur les secteurs réellement concernés, estimant peu probable l'apparition de cette concurrence dans des domaines hautement spécialisés comme les sciences ou les technologies. Il avance que les secteurs où ce type de situation pourrait apparaître sont en grande majorité couverts par des conventions collectives, ce qui devrait en limiter les effets. Concernant la question du contrôle, il reconnaît sa pertinence mais ajoute qu'elle ne constitue qu'un critère parmi d'autres. Il questionne la possibilité que l'introduction d'un système d'annonce rende le projet acceptable. Enfin, il relativise l'argument lié à la retraite, en rappelant que l'entrée dans le régime LPP intervient à partir de 25 ans, ce qui limite l'argument pour les jobs d'été.

M. De Filippo répond que la problématique du projet de loi réside dans l'ouverture généralisée qu'il propose à l'ensemble des secteurs économiques. Ce champ étendu pourrait favoriser le développement d'une sous-enchère structurelle. Il indique que, dans les secteurs où les qualifications exigées sont élevées (ex. : domaines scientifiques), les salaires usuels sont déjà bien au-dessus du minimum légal, ce qui ne rend pas le salaire minimum problématique. L'attention est portée sur le type de tâches confiées aux

étudiants : lorsque celles-ci remplacent effectivement des travailleurs absents, il s'agit d'un besoin économique avéré de l'entreprise, auquel cas le salaire minimum devrait s'appliquer. Des secteurs comme l'hôtellerie, la restauration, les terrasses estivales ou les festivals présentent des risques majeurs, car les emplois proposés durant l'été sont souvent en dehors de tout cadre conventionnel. Le projet de loi, en élargissant les possibilités de dérogation au-delà des secteurs conventionnés, supprimerait les garde-fous négociés de manière tripartite, ce qui est considéré comme problématique. Concernant la proposition d'annonce obligatoire, il indique qu'aucune garantie formelle ne peut être donnée à ce stade, mais qu'une telle mesure affaiblirait sensiblement la motivation à s'opposer frontalement au projet de loi, notamment par voie référendaire. L'introduction d'un mécanisme d'annonce constituerait un élément significatif de réouverture possible des discussions internes à la CGAS sur cette question. Enfin, il est précisé que les remarques sur la LPP s'inscrivaient dans un propos plus général sur l'évolution du marché du travail et les effets à long terme de la précarité.

Une députée (MCG) précise que les cotisations LPP ne s'appliquent qu'à partir de 25 ans, et uniquement pour les personnes percevant un revenu annuel supérieur à 21 330 francs. Une remarque est formulée en réponse à un propos antérieur, selon lequel certains étudiants doivent travailler pour financer leurs études. Elle rappelle que des parents, sans être dans une situation économique difficile, incitent aussi leurs enfants à travailler afin de leur transmettre la valeur de l'argent gagné. Elle exprime donc une divergence à l'égard de l'analyse présentée précédemment. Elle estime que l'ajout de trop de contraintes, telles que celles suggérées, pourrait nuire à la capacité des petits employeurs de créer des jobs d'été, ainsi qu'à l'accès des jeunes qui accepteraient de travailler dans ces conditions.

M. De Filippo répond que la problématique posée renvoie à une remise en cause de principes établis, à savoir celui selon lequel un jeune, du fait de son âge ou de son statut d'étudiant, pourrait être rémunéré à un niveau inférieur. Une telle logique est perçue comme un recul dans la régulation du marché du travail. Il considère que cette logique, appliquée aujourd'hui aux jobs d'été, pourrait s'étendre à d'autres segments, notamment les premiers emplois. Une volonté affirmée est exprimée de résister à cette évolution, jugée problématique. Il note également que les entreprises disposent encore aujourd'hui des moyens légaux d'offrir des jobs d'été. Cela peut se faire soit parce qu'elles ont les ressources nécessaires, soit en adaptant les modalités d'engagement (emploi à temps partiel, durée plus courte, etc.).

Une députée (S) estime qu'une confusion subsiste quant aux notions évoquées : jobs d'été, emplois durant les vacances scolaires, stages, etc., ce qui

complique la compréhension du périmètre concerné par le projet de loi. Elle soulève une interrogation concernant une potentielle inégalité : celle d'un étudiant travaillant à l'année au salaire minimum légal, mais qui verrait sa rémunération diminuer durant l'été. Elle exprime une inquiétude quant à la possibilité de voir ce type de situation se concrétiser dans le cadre du projet de loi.

M. De Filippo confirme que cette situation pourrait effectivement survenir si le projet était adopté tel que proposé.

Discussion interne

M^{me} Stoll précise plusieurs éléments à la suite de l'audition. Elle rappelle d'abord que la question de modifier la LIRT et de prévoir des dispositions spécifiques pour les jobs d'été relève d'une analyse politique. Elle revient ensuite sur deux affirmations formulées par la CGAS. Elle indique que M. De Filippo a mentionné trois conditions : un salaire, une définition claire, et un dispositif de contrôle reposant sur l'annonce obligatoire des jobs d'été. Elle affirme que le groupe de travail a longuement discuté de ces éléments et qu'un accord a été recherché. Elle souligne que, dans la dernière version proposée du texte, une obligation d'annonce figurait bien. Elle insiste sur ce point et précise que la CGAS a refusé cette version, malgré la présence de cette obligation d'annonce. Elle explique que l'UAPG ne souhaitait initialement pas d'annonce obligatoire. Pour parvenir à un compromis, les partenaires ont convenu de limiter la validité de l'exception à une durée de trois ans. Le dispositif aurait été applicable jusqu'au 31 janvier 2028. Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi aurait évalué la mesure à l'automne 2027 et décidé de sa prolongation ou non à partir du 1^{er} février 2028. Elle affirme que ce cadre comprenait donc bien l'annonce, contrairement à ce qui a été dit. Elle commente également la déclaration de M. De Filippo selon laquelle, avec une annonce obligatoire, la CGAS envisagerait peut-être de ne pas lancer de référendum. Elle estime qu'il s'agit effectivement d'une différence : ne pas lancer de référendum n'est pas la même chose que signer un accord. Elle pense qu'il est important d'informer la commission que, **malgré l'intégration de l'obligation d'annonce dans la version finale de l'accord proposé, ce dernier avait été refusé par la CGAS**. En réponse à l'intervention de la députée (S), elle indique que, si un employeur diminuait le salaire d'un étudiant employé à l'année durant l'été, il s'agirait d'abus de droit manifeste. Elle affirme qu'un tel cas nécessiterait alors l'application du salaire minimum légal ou du salaire conventionnel. Elle précise que réduire le salaire par le biais d'un contrat auxiliaire pendant l'été, alors qu'un contrat à l'année est en place, ne serait pas acceptable.

Audition de :

- *M. Mohanad Farjani et M. Benjamin Pellegrin, membres de la relève MCG*
- *M. Gabriel Haddad, président, et M. Téo Racordon, membre des Jeunes du Centre*
- *M^{me} Estelle Grossmann-Tanari, présidente, et M. Stefan Ceh, vice-président des Jeunes libéraux-radicaux JLRG*
- *M. Nino Fischer Pala et M^{me} Anouck Saudan, membres des Jeunes LJS*
- *M. Sébastien Johner, vice-président des Jeunes UDC*
- *M. Adrien Rastello, secrétaire, et M. Olivier Favet, membre du comité de la Jeunesse Socialiste*
- *M^{me} Esther Boccia et M^{me} Margot Wohnlich, membres des Jeunes Verts*
- *M. Robin Rudaz et M. Samuel Golly, membres des Jeunes POP*

M. Farjani exprime sa reconnaissance envers la commission pour l'opportunité donnée de s'exprimer. Il indique que plusieurs problématiques fondamentales méritent d'être portées à l'attention des députés, en lien direct ou indirect avec le projet de loi. Selon la relève MCG, la véritable problématique dépasse la question du salaire minimum. M. Farjani estime que les étudiants genevois subissent une pression constante et croissante, notamment en matière de logements devenus inaccessibles, de dépendance prolongée à l'égard du soutien parental, de dévalorisation des filières d'apprentissage et de verrouillage progressif du marché du travail. Il souligne la concurrence défavorable à laquelle sont confrontés les jeunes formés localement. A titre d'exemple, lorsqu'un employeur choisit entre un étudiant genevois formé dans une école de commerce et un doctorant diplômé d'une université étrangère, la décision se fait souvent au détriment de la relève locale, malgré une rémunération identique. Cette situation crée un déséquilibre structurel, aggravé par les effets des accords bilatéraux jugés incontrôlés. Le contexte économique est décrit comme particulièrement difficile. Il relève un taux de chômage élevé, une forte proportion de bénéficiaires de l'aide sociale, et des loyers qui ne permettent plus aux jeunes de quitter le domicile parental. Il considère que, dans ce contexte, un salaire équivalant à 75% du minimum légal représente un apport significatif, en comparaison avec l'absence totale de revenu. Une telle mesure permettrait, selon lui, de gagner en autonomie, de soutenir sa famille et d'avoir une marge de manœuvre personnelle. M. Farjani précise que, si l'idéal consisterait à garantir 100% du salaire minimum, voire davantage, un taux de 75% est considéré comme acceptable dans les circonstances actuelles. Il avance qu'un soutien accru du canton, qui affiche

un excédent budgétaire conséquent, serait bénéfique pour les jeunes et l'économie locale, en envoyant un signal de confiance à l'égard de la jeunesse. Une autre problématique est évoquée : celle des avocats stagiaires dans le canton de Genève. Il signale que ces derniers, bien que souvent surqualifiés après six années d'études, perçoivent une rémunération mensuelle d'environ 800 francs, rendue possible par une dérogation légale. Il déplore l'absence de réactions face à cette situation. S'agissant du projet de loi, M. Farjani indique que la relève MCG peut soutenir la modification proposée, à condition que des garde-fous soient mis en place. Il insiste pour que les bénéficiaires de cette dérogation soient exclusivement des jeunes résidents du canton, afin d'éviter une nouvelle forme de concurrence défavorable aux étudiants genevois. Une telle mesure ne devrait pas devenir une faille, mais un levier en faveur de l'équité. M. Farjani propose d'amender l'article 39J, lettre d, comme suit : « aux emplois de vacances exercés entre le 15 juin et le 15 septembre, faisant l'objet d'un contrat de travail de durée déterminée, pour une durée maximale de 60 jours, par des jeunes de moins de 25 ans domiciliés depuis au moins 12 mois dans le canton de Genève et suivant une formation conduisant à l'obtention d'un titre reconnu au niveau suisse ».

M. Haddad remercie la commission pour l'audition et se déclare satisfait de constater que le sujet des jobs d'été est désormais à l'ordre du jour du Grand Conseil. Il indique avoir souhaité se préparer à cette audition en consultant des données chiffrées, mais souligne avoir été surpris par le manque d'éléments quantitatifs accompagnant les discussions menées sur ce projet de loi. Il relève la difficulté persistante, pour les jeunes, de trouver un job d'été. Il observe que bon nombre d'entre eux travaillent encore dans le cadre d'activités non déclarées, sans couverture sociale ni cotisations. En examinant le projet de loi initial, des efforts intéressants sont reconnus, mais certains éléments apparaissent discutables. Premièrement, M. Haddad attire l'attention sur la durée maximale fixée à 60 jours, qu'il considère comme insuffisante. Il rappelle que les étudiants universitaires disposent d'environ trois mois de vacances estivales, tandis que les collégiens ou élèves de l'ECG bénéficient d'environ deux mois. En conséquence, une extension de la période autorisée paraît justifiée. Deuxièmement, une incertitude est relevée quant au niveau de rémunération des jeunes employés. L'absence de référence explicite au salaire minimum dérogé suscite des inquiétudes concernant le niveau de revenu réellement perçu. M. Haddad exprime le souhait que des garanties plus solides soient intégrées afin d'assurer une rémunération décente pour les jeunes engagés. Il soulève également un risque potentiel de substitution : la main-d'œuvre étudiante pourrait, à certaines conditions, remplacer celle des saisonniers, entraînant ainsi un effet de dumping salarial. Toutefois, il estime

que, dans la majorité des cas, les jeunes employés en été sont des résidents genevois. La proportion de jeunes travailleurs étrangers dans ce contexte serait, selon lui, négligeable. En résumé, les Jeunes du Centre considèrent la mesure comme positive, tout en réclamant davantage de garanties, en particulier sur la rémunération, ainsi qu'une possible extension de la durée estivale d'engagement.

M. Racordon exprime une préoccupation marquée concernant un éventuel dumping salarial. Il rappelle que le salaire minimum en vigueur s'élève à 24 francs de l'heure (brut) et craint que certains employeurs exploitent le dispositif pour proposer des rémunérations très inférieures, allant jusqu'à 10 ou 12 francs de l'heure. Il évoque, à ce titre, la nécessité de garantir un cadre strict. Sur la question de la résidence, M. Racordon évoque la situation de sa commune, où une préférence est accordée aux résidents. Malgré cela, environ 80 candidatures sont reçues chaque été pour seulement 20 postes disponibles. Cette forte demande démontre, selon lui, que la main-d'œuvre locale est bien présente, rendant inutile l'ajout de conditions administratives supplémentaires. Il affirme qu'il vaut mieux qu'un jeune obtienne un job d'été à un salaire légèrement inférieur au minimum légal plutôt que de ne pas travailler du tout. L'emploi déclaré permet, en outre, de cotiser à l'AVS et de s'insérer plus durablement dans la vie professionnelle.

M. Haddad complète ces propos en soulignant que la plupart des jeunes sont disponibles sur l'ensemble de la période estivale. A l'image de la situation évoquée par M. Racordon, une majorité de jeunes restent sans solution, bien qu'ils soient motivés et prêts à travailler. Même si les rémunérations ne sont pas élevées, elles représentent une source d'autonomie appréciable. Ces revenus permettent de subvenir à certaines dépenses personnelles ou de financer des loisirs pendant l'année. L'opportunité d'accéder à un job d'été est ainsi décrite comme ayant un impact réel et significatif sur le quotidien de nombreux jeunes, en particulier ceux n'ayant pas les moyens de partir en vacances.

M. Ceh remercie la commission pour son accueil et indique que les JLRG se réjouissent de participer à cette audition. Il précise qu'une recherche de documentation préalable a été entreprise, sans qu'aucun chiffre précis ne puisse être trouvé concernant les effets de la loi avant et après son entrée en vigueur. Il annonce que l'intervention portera sur certains points souvent perçus comme négatifs, mais qui relèvent, selon les JLRG, de malentendus, ainsi que sur les éléments jugés véritablement positifs dans le projet de loi.

M^{me} Grossmann-Tanari identifie deux problématiques fréquemment évoquées, mais jugées infondées : la crainte d'une rémunération insuffisante et celle d'une concurrence déloyale. Selon elle, ces préoccupations peuvent être

relativisées. L'introduction d'un taux plancher, en tant que salaire minimum spécifique pour ce type d'emplois, est avancée comme piste de solution. Concernant la prétendue concurrence déloyale, elle estime qu'un étudiant sans expérience et sans compétences professionnelles établies ne constitue pas une menace réelle pour les travailleurs réguliers en place. Il s'agirait donc d'un amalgame injustifié.

M. Ceh énumère plusieurs aspects positifs du projet de loi. Il souligne notamment que la mesure permettrait à davantage de jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle, renforçant ainsi leur curriculum vitae. Le cadre prévoit une activité estivale limitée à 60 jours, avec des tâches administratives simples telles que le tri d'archives ou d'autres travaux de bureau, ce qui correspond, selon lui, à une première immersion appropriée dans le monde du travail. Il insiste sur le fait que cela offre une opportunité de démontrer sa motivation, tout en limitant les risques pour les PME, qui peuvent faire appel à un étudiant durant une période déterminée, sans devoir assumer un coût salarial équivalent à celui d'un employé qualifié. M. Ceh précise qu'il ne s'agit pas d'une forme d'exploitation, les emplois en question ne nécessitant pas des compétences avancées. La mesure permettrait ainsi à de nombreux jeunes de bénéficier d'une rémunération complémentaire tout en découvrant le monde professionnel.

M^{me} Grossmann-Tanari conclut en réaffirmant le soutien plein et entier des Jeunes libéraux-radicaux (JLRG) au projet de loi. Elle souligne les effets bénéfiques attendus tant pour les jeunes que pour les PME : les premiers gagneraient en expérience et en autonomie financière, les secondes disposeraient d'un renfort ponctuel pour certains postes d'entrée. Elle évoque également, à titre personnel, l'importance de pouvoir accéder à de tels emplois dès le plus jeune âge. Elle rappelle que de nombreux Genevois ont pu bénéficier de ces opportunités, et exprime le souhait que la future génération puisse à son tour faire ses premiers pas dans le monde professionnel et apprendre à gérer un premier revenu.

M. Fischer Pala ouvre son intervention en évoquant son expérience personnelle liée aux jobs d'été. Il explique avoir, à quelques reprises, tenté de négocier une rémunération en lien avec le salaire minimum légal. Toutefois, les employeurs, selon lui, contournent fréquemment cette exigence en proposant d'autres formes d'engagement, telles que des stages ou des apprentissages. Il relève une certaine réticence chez les employeurs à appliquer un salaire minimum jugé relativement élevé. M. Fischer Pala souligne ensuite que les jobs d'été ne représentent pas uniquement une source de revenus pour les étudiants, mais constituent également une opportunité précieuse d'acquérir de l'expérience et de développer de nouvelles compétences professionnelles.

Il insiste sur le fait que la rareté des offres ne se limite pas à un problème financier : elle contribue également à une inégalité d'accès. En effet, les postes disponibles tendent à profiter davantage aux jeunes disposant de réseaux familiaux bien établis dans le canton, ce qui compromet le principe d'égalité des chances.

M^{me} Saudan indique avoir recueilli de nombreux témoignages d'étudiants, titulaires de bachelors ou de masters, peinant à trouver un job d'été, indépendamment de la question salariale. Elle affirme que, même avec une solide formation, l'accès à un poste reste fortement conditionné par l'existence d'un réseau personnel ou familial.

M. Fischer Pala ajoute que, bien qu'inscrit à l'Université de Lausanne, ses recherches de jobs d'été sur le canton de Genève s'avèrent particulièrement infructueuses. Selon lui, les employeurs genevois sont peu enclins à recruter des étudiants pour cette période.

M. Johner, au nom des Jeunes UDC, rappelle qu'au moment de la votation sur l'instauration d'un salaire minimum, une alerte avait été lancée concernant les effets potentiellement négatifs de cette mesure sur l'offre d'emplois, en particulier ceux destinés aux jeunes. Il estime que les faits ont malheureusement confirmé ces craintes, de nombreux jobs d'été ayant disparu, privant ainsi la jeunesse d'opportunités précieuses pour faire ses premiers pas dans le monde professionnel. M. Johner se réjouit dès lors de voir émerger une solution concrète avec le projet de loi actuellement examiné. Il salue le travail des députés ayant pris cette initiative et exprime le soutien des Jeunes UDC à ce texte. Selon lui, le projet de loi permettrait de préserver les jobs d'été, considérés comme essentiels pour la jeunesse du canton. Il contribuerait à rétablir une forme d'égalité des chances en facilitant l'accès à une première expérience professionnelle, tout en simplifiant les démarches pour les entreprises et en les incitant à engager davantage. M. Johner conclut en renouvelant son soutien au projet de loi et en remerciant les auteurs de cette proposition d'avoir apporté une réponse concrète à une problématique bien identifiée.

M^{me} Wohnlich remercie la commission pour l'invitation. Elle exprime, au nom des Jeunes Verts, des réserves concernant le projet de loi, en particulier en raison de l'absence de fondement factuel solide. Elle relève que les affirmations selon lesquelles les jobs d'été deviendraient de plus en plus difficiles à obtenir ne s'appuient sur aucune étude, statistique ou recherche documentée. Selon elle, toute mesure visant à réduire des droits déjà acquis, en l'occurrence le salaire minimum, doit impérativement reposer sur une base factuelle rigoureuse, sourcée et proportionnée. M^{me} Wohnlich souligne également que les jobs d'été sont souvent occupés par des personnes précaires,

pour des tâches qui ne nécessitent pas de qualifications particulières. Dans ce contexte, permettre une rémunération inférieure pour les jeunes pourrait effectivement engendrer une forme de concurrence déloyale, dans la mesure où cette main-d'œuvre bon marché viendrait fragiliser davantage les personnes déjà en difficulté sur le marché du travail. Elle rappelle le principe fondamental d'égalité de traitement : à travail égal, salaire égal. A ce titre, elle s'interroge sur la légitimité d'un dispositif qui autoriserait une rémunération différenciée selon la saison, le statut ou l'âge du travailleur. Ce seul point suffit, selon elle, à qualifier le projet de loi de discriminatoire.

M^{me} Boccia complète l'intervention en insistant sur l'importance des jobs d'été comme source de revenus essentielle pour les étudiants. Elle rejette l'idée que ces postes ne serviraient qu'à financer des vacances ou des loisirs. Au contraire, il s'agit souvent de la seule période de l'année où les étudiants peuvent travailler à plein temps et mettre de l'argent de côté pour couvrir leurs dépenses durant l'année universitaire. Elle rappelle que la rémunération doit être fondée sur le travail accompli, indépendamment de l'usage que l'on prévoit de faire de ce revenu. Elle souligne que ces emplois sont assortis de cahiers des charges clairs, et qu'il est donc normal qu'ils soient rémunérés en conséquence, dans le respect du salaire minimum légal.

Les Jeunes Verts appellent ainsi la commission à ne pas adopter une mesure qui reviendrait à diminuer la rémunération pour ce type d'emplois, qu'ils considèrent comme essentiels et méritant une pleine reconnaissance.

M. Rastello remercie la commission pour l'accueil et l'écoute. Il indique être âgé de 23 ans et récemment diplômé en soins infirmiers. Avant l'obtention de son diplôme, il a suivi quatre années d'études, durant lesquelles il a occupé différents emplois, tant durant l'été que pendant l'année, certains déclarés, d'autres non. Il affirme que l'introduction du salaire minimum a représenté un véritable soulagement et une reconnaissance concrète du travail fourni par les jeunes.

M. Favet, étudiant en travail social à Genève, souligne que de nombreux jeunes, dans sa situation ou celle de ses proches, ont eu recours aux emplois estivaux pour subvenir à leurs besoins. Ces postes permettent de couvrir les frais personnels ainsi que, dans certains cas, ceux de membres de leur famille. Il rappelle que toutes les familles ne sont pas en mesure d'apporter un soutien financier à leurs enfants, notamment en matière de logement. Il évoque les périodes de stress vécues par les étudiants à l'approche de l'été, face à l'incertitude de pouvoir ou non accéder à un emploi saisonnier. Dans ce contexte, il estime inutile et injuste d'ajouter une inquiétude supplémentaire quant à la rémunération potentielle.

M. Rastello considère le projet de loi 13445 comme une attaque directe contre le salaire minimum introduit il y a cinq ans, présenté comme une avancée historique pour la gauche et les syndicats. Selon lui, ce projet remet en cause ce droit fondamental et affaiblit le principe d'égalité. Il rejette l'idée qu'un jeune devrait être moins payé simplement en raison de son âge. Il perçoit cette proposition comme une tentative plus large de remise en cause du salaire minimum dans son ensemble, et s'interroge sur les futures catégories de travailleurs qui pourraient être concernées.

M. Favet exprime sa conviction que le projet de loi constitue une attaque arbitraire envers les jeunes ayant besoin d'un revenu estival pour vivre. Il regrette que le texte ne tienne pas compte de la diversité des situations individuelles. Il rappelle que, pour certains, ces emplois permettent simplement de vivre décemment durant l'année entière, et non de financer des loisirs. Il estime qu'un effort d'analyse aurait dû être mené pour identifier précisément les besoins réels de cette tranche de population âgée de 18 à 25 ans.

M. Rastello insiste sur l'importance d'un investissement public dans la jeunesse, à considérer comme un levier pour l'avenir économique du canton. Selon lui, Genève a tout intérêt à favoriser la réussite des jeunes en formation, à faciliter leur insertion professionnelle et à garantir l'égalité de traitement entre les générations.

M. Favet ajoute que la capacité des jeunes à subvenir à leurs besoins influe directement sur leur réussite académique. Une réduction de salaire pourrait les contraindre à multiplier les emplois, avec des conséquences néfastes sur leur santé et leur parcours. Il précise que certains étudiants cumulent déjà jusqu'à trois activités rémunérées pour assurer le paiement du loyer et de la nourriture. Il rappelle que Genève, en tant qu'employeur et en tant que canton, a tout à gagner à soutenir cette jeunesse, d'autant plus que de nombreux secteurs font face à une pénurie de main-d'œuvre formée.

M. Rastello appelle la commission à prendre pleinement en compte la réalité vécue par les étudiantes, étudiants et jeunes en général. Il demande un refus clair de cette dérogation, jugée rétrograde, et recommande l'adoption d'un préavis négatif.

M. Favet conclut en soulignant que la diminution des rémunérations versées pourrait entraîner une augmentation des demandes de bourses et d'aides sociales, générant ainsi des coûts supplémentaires pour le canton, à compenser ailleurs.

M. Rudaz remercie la commission pour le temps accordé à l'écoute de la jeunesse sur un projet de loi qui les concerne directement. Il affirme que les

jobs d'été constituent une nécessité pour de nombreux jeunes en formation et non un luxe. Tous ne bénéficient pas des mêmes conditions de départ, et beaucoup ne peuvent compter sur un soutien familial important. Selon lui, les jobs d'été ont une double dimension : économique et éducative. Ils représentent souvent un premier pas dans le monde du travail. Du point de vue économique, M. Rudaz rappelle que ces emplois permettent à de nombreux étudiants de financer leurs études, leur logement, leurs déplacements ou encore les coûts de santé, parfois élevés. Ces activités contribuent à leur autonomie économique et sociale. En conséquence, toute diminution du salaire minimum aurait pour effet de frapper les jeunes les plus précaires et d'accentuer les inégalités de parcours. Abaisser la rémunération légale revient, selon lui, à compromettre l'accessibilité aux études et à affaiblir un droit fondamental. Pour ces raisons, les Jeunes POP s'opposent fermement au projet de loi.

M. Golly réaffirme cette opposition, considérant que le projet constitue une atteinte grave au principe d'égalité de traitement. Il souligne que la loi introduirait ici une discrimination fondée sur l'âge, le statut de formation et la durée du contrat de travail, ce qui serait inacceptable si cela visait d'autres catégories de la population. Il critique la tolérance implicite selon laquelle les jeunes devraient « faire leurs preuves » en acceptant des conditions salariales inférieures à la norme, au mépris de la loi. Il remet en question la conception même du « job d'été », souvent présenté comme un emploi d'appoint ou une simple initiation au monde du travail. Or, selon lui, un travail reste un travail, quelle que soit sa nature ou sa durée. Il donne l'exemple d'un emploi personnellement exercé dans un sous-sol, à trier du matériel informatique pendant un mois, et s'interroge sur la valeur éducative réelle de ce type d'activité. Dès lors, toute justification visant à rémunérer ces emplois en dessous du salaire minimum lui paraît infondée. M. Golly insiste ensuite sur la fonction cruciale que joue le job d'été dans le parcours de nombreux étudiants. Pour une majorité, il s'agit de l'unique moment de l'année où un emploi à 100% est envisageable, permettant de financer le semestre ou l'année universitaire suivante. Il indique que, dans son propre cas, il n'aurait pas pu achever ses études sans cet appui financier estival. Il évoque ensuite les stages, déjà souvent sous-rémunérés, mais fondés sur une convention pédagogique entre employeur et établissement de formation. Cette logique diffère, selon lui, de celle d'un job d'été, qui doit être reconnu pour ce qu'il est : un poste salarié au même titre que les autres. Il rappelle que, dans son propre environnement professionnel, les stagiaires sont intégrés à l'équipe et participent activement au travail, ce qui n'est pas comparable à un emploi saisonnier non encadré par une telle convention. Enfin, M. Golly insiste sur le caractère essentiel de la rémunération perçue par les jeunes en emploi. Ceux qui n'ont pas besoin de

travailler peuvent s'engager dans des activités bénévoles, mais ce n'est pas le cas de la majorité d'entre eux, qui se trouvent régulièrement dans des situations de grande précarité. Réduire leur rémunération reviendrait à fragiliser leur capacité à poursuivre leur formation et à s'insérer professionnellement. En conclusion, M. Golly affirme que le cœur du projet de loi 13445 constitue une atteinte inacceptable au principe d'égalité de traitement, en introduisant une discrimination injustifiée en fonction de l'âge et du statut de formation.

Un député (S) indique que les positions exprimées reflètent, sans surprise, les clivages déjà observés au sein de la commission. Il s'adresse à la relève MCG, en exprimant le souhait de mieux comprendre la logique derrière leur proposition d'amendement, laquelle reviendrait à ce que seuls les salariés résidents genevois soient concernés par une rémunération inférieure au salaire minimum, tandis que les salariés frontaliers, eux, continueraient de bénéficier du plein salaire minimum, sans dérogation. Il interroge également les Jeunes du Centre, LJS et UDC sur la contradiction entre leurs affirmations relatives à la disparition des jobs d'été et l'absence de données empiriques les soutenant. Il rappelle que certaines analyses montrent au contraire une augmentation des postes temporaires après la levée des restrictions liées à la crise sanitaire, ces emplois ayant été les premiers à disparaître lors des fermetures. Il demande sur quelles bases chiffrées repose la volonté d'étendre la mesure proposée, ainsi que l'hypothèse d'un impact négatif du salaire minimum sur l'emploi des jeunes. Enfin, s'adressant aux Jeunes PLR, il demande si une réduction de 25% du revenu – alors que ces emplois permettent à de nombreux jeunes de tendre vers une forme d'indépendance financière – peut réellement être considérée comme un levier vers l'autonomie.

M. Farjani répond qu'il ne s'agit pas ici de se positionner selon un clivage gauche-droite, mais d'observer des réalités structurelles. Il affirme que Genève subit une concurrence économique devenue incontrôlable. Face à un marché de l'emploi élargi à des millions de candidats, les employeurs privilégient systématiquement le profil le plus qualifié au moindre coût, souvent étranger, ce qui désavantage fortement les jeunes formés localement. Il évoque la forte proportion de travailleurs frontaliers dans certains secteurs et institutions, comme à l'Ecole d'avocature, où plus de 59% des étudiants sont titulaires d'un permis G. Il considère qu'en l'absence de mécanismes correcteurs, les jeunes résidents genevois se retrouvent mécaniquement exclus. Il affirme que l'objectif n'est pas de pénaliser, mais de corriger un déséquilibre, en proposant un cadre qui bénéficie aux jeunes du canton. Il ajoute que le texte actuel manque de précision et ouvre la porte à des abus, notamment en ne définissant pas clairement les formations reconnues ou les critères de résidence.

M^{me} Grossmann-Tanari insiste sur la nécessité de distinguer les jobs d'été des emplois étudiants. Les premiers sont, selon elle, souvent les tout premiers emplois, accessibles sans qualification, et qui permettent d'amorcer un parcours professionnel. Elle souligne que ces postes sont en forte diminution depuis l'introduction du salaire minimum, en particulier dans les PME. Elle considère qu'il est préférable d'offrir plus de postes à des salaires ajustés, plutôt que de voir les jeunes se tourner vers des emplois non déclarés ou vers d'autres cantons. Elle évoque en particulier le secteur de l'hôtellerie-restauration, durement touché par la crise du covid, et qui peine à se relever. A ses yeux, ce projet offre des opportunités concrètes à la jeunesse.

M. Fischer Pala admet l'absence de données chiffrées précises, mais avance une logique économique : l'alignement des salaires des jobs d'été sur le salaire minimum représente une charge que certains petits employeurs ne sont pas en mesure d'assumer. Il s'agit, selon lui, d'un raisonnement de terrain fondé sur la réalité vécue par les PME plutôt qu'une analyse statistique.

M. Haddad rejoint les interventions précédentes, en réaffirmant que les emplois concernés relèvent bien de la catégorie des jobs d'été, et non d'emplois étudiants réguliers. Il insiste sur le fait que ces emplois sont souvent accessibles à des jeunes sans réseau ni expérience. Or, imposer le salaire minimum peut freiner les PME dans leur volonté de recruter. Il évoque les cas fréquents où les employeurs privilégient des personnes de leur entourage, excluant de fait une majorité de jeunes sans contacts. Le projet de loi permettrait, selon lui, d'élargir l'accès à ces emplois saisonniers.

Un député (PLR) réagit aux interventions des jeunesses de gauche qui qualifient le projet de loi d'attaque frontale contre le salaire minimum. Il rappelle qu'une dérogation salariale de 25% existe déjà dans l'agriculture et la floriculture, non pas pour les seuls jobs d'été, mais pour toute l'année. Il mentionne un sondage réalisé par la FER, qui, bien que non normé, apporte selon lui des éléments factuels. Sur les 500 entreprises sondées, 110 ont répondu de manière complète. Parmi celles-ci, environ la moitié ont déclaré ne plus proposer de jobs d'été en raison du salaire minimum, et les trois quarts considèrent comme important de pouvoir adapter la rémunération en fonction du type de poste. Il s'interroge également sur l'égalité de traitement : comment justifier qu'une personne sans expérience perçoive la même rémunération qu'une autre ayant quinze années d'expérience pour un poste similaire, notamment dans des secteurs comme l'hôtellerie ? Il précise que le but du projet de loi n'est pas de baisser globalement le salaire minimum, mais de permettre une exception ciblée pour les jobs d'été, dans l'objectif de favoriser leur création.

M. Farjani réagit sur la notion d'expérience en estimant qu'elle ne constitue pas une justification suffisante pour introduire une différenciation salariale dans le cadre de jobs d'été. Il rappelle que ces emplois sont par définition temporaires, souvent d'entrée de carrière, et que leur nature même ne requiert ni qualification poussée ni expérience significative. Il affirme que la position de la relève MCG reste équilibrée : l'idéal serait une rémunération à 100%, mais dans un contexte où le marché du travail est fortement concurrentiel, des compromis peuvent être nécessaires pour préserver des opportunités locales.

Le député (PLR) insiste sur son interrogation principale : savoir si des cas concrets de refus de jobs d'été dus au coût du salaire minimum ont été observés par les jeunes eux-mêmes.

M. Golly rappelle que le salaire minimum a vocation à s'appliquer de manière universelle. Il regrette déjà les dérogations existantes dans certains secteurs. A titre personnel, il indique ne pas avoir été confronté à un refus d'embauche en raison d'un manque d'expérience. Il conteste par ailleurs la pertinence de ce critère pour les jobs d'été, qui sont généralement peu qualifiés et non conçus pour des personnes expérimentées.

M^{me} Boccia souligne que les jobs d'été ne requièrent pas de qualifications spécifiques. Elle affirme que la sélection des candidats se fait en réalité sur leur acceptation d'une rémunération plus basse, non sur l'expérience. Elle insiste sur le fait que ces emplois sont souvent une nécessité vitale pour les jeunes issus de milieux précaires, et qu'il convient de les protéger par une rémunération minimale, non négociable.

Le député (PLR) rappelle les résultats du sondage évoqué, selon lesquels 50 entreprises genevoises ont déclaré ne plus offrir de jobs d'été à cause du salaire minimum.

M. Rastello conteste la validité de ce type de sondage et considère qu'il serait plus cohérent, pour les entreprises concernées, de demander un soutien financier de l'Etat si elles ne peuvent assumer le salaire minimum, plutôt que d'exiger une baisse de celui-ci. Il partage son expérience dans le secteur de la restauration, où il a observé des pratiques consistant à recruter délibérément des jeunes sans expérience, plus facilement exploitables en matière de conditions de travail. Il alerte sur les risques d'abus accrus si une dérogation au salaire minimum venait à être introduite.

M. Favet regrette que le sondage de la FER n'ait pas été partagé plus largement, afin de permettre un débat mieux informé. Il remet en question l'engagement réel des entreprises : si une baisse salariale est accordée, quelle garantie existe que cela entraînera une création effective de nouveaux jobs d'été ?

M^{me} Grossmann-Tanari précise que de nombreux jobs d'été ne sont pas formellement proposés sur le marché en raison du coût du salaire minimum. Ces tâches sont actuellement assumées par les collaborateurs existants. Elle considère que permettre une rémunération inférieure dans ces cas permettrait à la fois de libérer les collaborateurs de certaines charges supplémentaires et de créer des opportunités pour les jeunes.

M^{me} Boccia répond que, si les jeunes remplaçaient effectivement des employés existants, il n'y aurait alors aucune raison qu'ils soient rémunérés à un taux inférieur pour un travail identique. Cela reviendrait à une rupture du principe d'égalité de traitement.

M^{me} Grossmann-Tanari donne un exemple concret : dans une fiduciaire, un collaborateur assume toute l'année les tâches de comptabilité, mais certaines tâches plus lourdes ou récurrentes s'ajoutent à son activité. Si l'entreprise ne peut engager quelqu'un à plein salaire, elle renonce à déléguer ces tâches. Dans ce cadre, l'emploi d'un jeune pour un poste d'été, à un taux réduit, permettrait d'alléger cette surcharge ponctuelle.

Une députée (S) relève que l'absence de données chiffrées sur les jobs d'été est une problématique récurrente, déjà évoquée lors de précédentes séances de commission. Elle rappelle que l'étude mentionnée réalisée par la Fédération des entreprises romandes, n'a pas été retenue comme source officielle car jugée insuffisamment représentative. Elle note un désaccord persistant entre les intervenants sur la définition même d'un « job d'été ». Les Jeunes du Centre, en particulier, ont souligné que la durée de 60 jours proposée dans le projet de loi ne couvrirait pas l'ensemble des vacances universitaires, généralement d'environ trois mois. Elle observe aussi que des distinctions ont été faites entre jobs d'été, jobs étudiants et stages, et demande aux Jeunes PLR de clarifier leur position à ce sujet, étant donné que les jobs étudiants sont généralement des contrats à durée déterminée. S'adressant aux Jeunes du Centre, elle interroge également sur la nature des emplois proposés dans les communes, en opposition avec ceux du secteur privé. Elle propose de différencier, dans les réflexions, les emplois relevant de décisions politiques locales (par exemple, dans les communes) de ceux répondant à des logiques RH dans les entreprises privées. Elle exprime un questionnement sur la nature même des jobs d'été : ces postes, souvent sans besoin de qualification, impliquent de la main-d'œuvre peu ou non qualifiée. Elle souligne enfin une difficulté d'ordre éthique dans la logique défendue par certaines jeunesses de droite : accorder une rémunération inférieure à des personnes en raison de leur âge pourrait ouvrir la voie à des formes de différenciation salariale basées sur d'autres caractéristiques personnelles, comme la situation familiale ou le niveau de

charges, ce qui poserait un problème du point de vue du principe d'égalité de traitement.

M^{me} Grossmann-Tanari répond en distinguant les jobs d'été des jobs étudiants principalement par la durée de l'activité. Elle explique que les emplois étudiants, s'étalant sur l'année, permettent une intégration progressive et l'acquisition de compétences qui justifient une valorisation salariale. En revanche, les jobs d'été, de courte durée, n'impliquent pas nécessairement le même niveau de compétence, d'expérience ni d'intégration dans l'équipe. Elle précise que, pour elle, il ne s'agit pas d'un critère lié à l'âge, mais bien au niveau de compétence.

M. Racordon précise que la mention faite aux communes visait uniquement à illustrer l'importance de la demande de la part des jeunes pour ce type d'emplois. Il reconnaît la différence entre collectivités publiques, qui disposent souvent de plus de flexibilité, et entreprises privées, soumises à d'autres contraintes. Son propos visait à souligner que, lorsque les communes ne peuvent pas répondre à la demande, il reste aux jeunes à se tourner vers les entreprises. Dans ce contexte, le projet de loi permettrait à ces dernières de prendre le relais et de proposer davantage de postes.

M. Farjani réagit à l'analogie soulevée sur les risques de généralisation des dérogations salariales. Il considère qu'il s'agit d'un faux dilemme. Selon lui, accepter temporairement une rémunération équivalente à 75% du salaire minimum est préférable à l'absence totale d'emploi. Il estime que la priorité est de permettre aux jeunes d'accéder à un emploi, même dans un cadre contraint.

Un député (PLR) précise qu'il ne s'agit pas, ni pour lui ni pour ses collègues, d'élaborer des projets de lois ayant pour but de retirer le salaire minimum à telle ou telle catégorie de personnes. Il évoque un mini-sondage mené auprès d'entreprises et souligne son intérêt pour la réalité vécue sur le terrain, en tant que chef d'entreprise et ancien étudiant ayant lui-même occupé des jobs d'été. Il affirme qu'il était auparavant plus facile d'en trouver, en raison de contraintes moindres. Il note que, du côté des entreprises, le salaire minimum semble désormais constituer un frein à l'offre de ces emplois saisonniers. Il considère que la question posée porte sur l'équilibre à trouver entre la rémunération et le volume des emplois disponibles pour les jeunes. Il estime que le salaire minimum, dans sa forme actuelle, pourrait limiter ces opportunités. Il ajoute que la notion de « travail égal, salaire égal » est juste en principe, mais qu'une différence doit être reconnue entre un étudiant temporairement employé et un travailleur expérimenté en poste à l'année. Il prend l'exemple d'un poste occupé à la Migros durant sa jeunesse, pour lequel il reconnaît avoir été moins performant que les salariés réguliers. Dans ce

contexte, il juge légitime que la rémunération soit différenciée. Il considère également qu'un job d'été remplit une fonction de remplacement temporaire durant les vacances du personnel régulier. Si une entreprise ne peut assumer les coûts liés à une embauche au salaire minimum, la charge de travail repose sur un effectif réduit, ce qui nuit aussi au bien-être des équipes. Il met en avant la nécessité de favoriser une augmentation du nombre de postes offerts aux jeunes, tout en assurant un cadre raisonnable de rémunération.

M^{me} Wohnlich indique avoir eu recours à des jobs d'été tout au long de ses études. Elle précise que l'accès à ces emplois ne lui a pas semblé difficile, en revanche, les conditions de travail s'avéraient éprouvantes, notamment dans le secteur de la restauration, avec des horaires lourds et des conséquences physiques importantes. Elle souligne que, même si certaines personnes peuvent avoir plus de compétences ou d'expérience, cela ne saurait justifier une rémunération inférieure au salaire minimum, voté démocratiquement. Ce salaire est conçu pour des postes peu qualifiés, et les jeunes remplissent précisément ces fonctions. Elle considère donc qu'il n'y a pas lieu d'y déroger.

M^{me} Boccia ajoute que les jobs d'été, tels que définis dans les échanges précédents (serveuse, archivage, etc.), sont des activités physiquement exigeantes et chronophages, souvent exercées en période estivale, dans des conditions difficiles. Elle considère que cette pénibilité doit être reconnue et rémunérée au minimum légal, indépendamment du niveau d'expérience.

M. Golly indique n'avoir jamais eu de difficulté à trouver un job d'été. Il précise que le salaire minimum n'a jamais constitué un obstacle à son embauche. Il considère que le projet de loi constitue une remise en question du principe même du salaire minimum, en introduisant une faille dans sa portée. Il souligne que ce salaire correspond déjà à la rémunération des postes les moins qualifiés. Toute personne disposant de compétences ou d'une expérience supérieure peut, selon lui, légitimement négocier un salaire supérieur. Il ne comprend donc pas la logique consistant à justifier une baisse de salaire par un prétendu écart de compétences.

M. Rudaz s'interroge sur les fondements statistiques du projet de loi, en relevant l'absence de données établies sur la prétendue difficulté accrue à accéder à des jobs d'été. Il estime qu'il est problématique de construire un raisonnement généralisé à partir d'expériences personnelles. Il ajoute que la question ne devrait pas être de savoir si une personne peu expérimentée gagne moins qu'une autre, mais plutôt pourquoi une personne expérimentée est rémunérée au salaire minimum, sans valorisation de son parcours.

Le député (PLR) confirme que les décisions doivent reposer sur autre chose que des témoignages isolés. Il précise néanmoins disposer d'un retour direct

du terrain, en tant que secrétaire patronal dans le secteur de la construction, représentant environ 700 entreprises à Genève. Il indique également gérer des fiduciaires et suivre les activités de plusieurs centaines d'entreprises, dont certaines, selon ses dires, ont cessé de proposer des jobs d'été depuis l'introduction du salaire minimum. Il reconnaît ne pas disposer de données chiffrées précises, mais affirme que la tendance observée chez ses clients va dans ce sens. Il rappelle que l'objectif de l'audition était d'entendre la réalité vécue par la jeunesse et de mieux comprendre si la rémunération actuelle constitue un frein à l'accès aux jobs d'été.

M. Favet estime que, si des jeunes continuent à être employés, c'est qu'ils disposent des compétences requises. Il exprime des doutes sur la généralisation des difficultés d'embauche évoquées. Il juge que, pour répondre à la problématique, il conviendrait de trouver des solutions structurelles sans remettre en cause le principe de rémunération équitable. Pour lui, il est essentiel de garantir des jobs d'été rémunérés convenablement pour un maximum de jeunes.

M^{me} Wohnlich revient sur le niveau de vie à Genève et sur le coût de la vie qui y est associé. Elle affirme que le salaire minimum actuel, soit 24,48 francs de l'heure, reste modeste au regard des charges réelles supportées par les étudiants (logement, assurances, alimentation). Elle considère que la rémunération du travail ne peut être réduite à une simple variable d'ajustement économique, et que les efforts fournis par les jeunes en parallèle de leurs études doivent être reconnus.

M. Farjani note que, dans certains quartiers tels que les Pâquis ou les Charmilles, un grand nombre de jeunes n'ont pas accès à des jobs d'été estivaux. Il affirme que, si le salaire minimum est insuffisant au regard du coût de la vie, la priorité demeure de créer davantage de postes.

Le député (PLR) déclare ne pas s'opposer au principe de rémunération, ayant lui-même été confronté à des situations d'exploitation lorsqu'il était étudiant. Il reconnaît qu'il en a néanmoins tiré une expérience utile. Il affirme que certaines positions visent davantage à défendre un principe (le maintien absolu du salaire minimum) qu'à garantir l'existence d'emplois. Il considère que le refus de toute dérogation pourrait mener à une raréfaction des offres, privant ainsi les jeunes d'un accès à ces emplois. Il rappelle que des secteurs comme l'agriculture ou la floriculture appliquent déjà une rémunération dérogatoire, ce qui devrait, selon lui, être envisagé également pour les jobs d'été.

Un député (MCG) observe que les Jeunesses de gauche affichent une position très rigide concernant le salaire minimum, y compris dans les cas où

des dérogations sont déjà prévues et acceptées, notamment par le CSME, composé entre autres des syndicats. Il souligne que ces dérogations sont le fruit d'accords tripartites et s'appliquent notamment lorsqu'il ne s'agit pas d'un travail lucratif. Il interroge les représentants de la gauche sur leur appréciation de ces dérogations dans ce cadre. S'adressant à un représentant des Jeunes POP, il fait référence à un témoignage selon lequel une personne aurait engagé un stagiaire dans un festival sous un régime dérogatoire. Il estime que ce type de situation pourrait apparaître contradictoire avec la position de principe sur le salaire minimum défendue dans le cadre du présent projet de loi. Il relève que cela illustre peut-être la nécessité de faire preuve de souplesse dans l'application du salaire minimum. Il s'adresse également à la relève MCG concernant la situation des stagiaires avocats à Genève, évoquant des rémunérations particulièrement basses. Il rappelle que, selon les règles en vigueur, les dérogations existantes sont encadrées et validées par un accord entre les partenaires sociaux, incluant les syndicats patronaux et les autorités compétentes. Concernant les Jeunes du Centre, il revient sur une contradiction perçue entre deux éléments : d'une part, un manque de places signalé dans les communes genevoises, avec davantage de candidatures que de postes disponibles, et, d'autre part, l'affirmation selon laquelle peu de jeunes frontaliers postulent à ces postes. Il mentionne, par ailleurs, avoir eu écho de pratiques dans certaines grandes institutions publiques ou coopératives du canton, où les enfants d'employés résidant en France voisine seraient régulièrement engagés pour des jobs d'été.

M. Rastello exprime son opposition de principe à toute dérogation au salaire minimum. Il considère que ces exceptions vont à l'encontre du socle établi par la volonté populaire.

M. Golly indique que la position défendue est celle de la jeunesse et non celle de secteurs comme l'agriculture, dans lesquels des dérogations sont effectivement en vigueur. Il précise que les Jeunes POP s'opposent fermement à toute extension de ces régimes dérogatoires. Concernant l'exemple du festival, il rappelle qu'il s'agissait d'un stage, encadré par une convention avec l'institution de formation, et non d'un job d'été. Ce cadre diffère fondamentalement, selon lui, par son objectif pédagogique, son intégration à l'équipe et l'expérience apportée au stagiaire. Il rejette toute comparaison directe entre les deux situations. Il revient sur l'argument exprimé, consistant à considérer la pénibilité du travail comme une forme de formation ou de rite initiatique. Il affirme qu'il s'agit là d'une divergence philosophique majeure. A ses yeux, faire du travail une source assumée de souffrance ou de précarité est inacceptable. Il rappelle que des personnes peuvent effectivement accepter d'être payées bien en dessous des normes légales, mais que la discussion

politique doit s'attacher à ce qui est socialement juste et acceptable. Le salaire minimum, voté par la population, fixe selon lui une limite qui ne saurait être contournée.

M^{me} Boccia revient sur les propos tenus par un député (PLR) à propos du rapport au travail. Elle indique que les jeunes engagés dans la défense du salaire minimum ne dissocient pas le travail de la rémunération, mais qu'ils sont pleinement conscients de l'importance du travail, tant pour subvenir à leurs besoins personnels que pour participer, en tant que citoyens, au fonctionnement collectif de la société. Elle précise que c'est précisément dans cette optique qu'ils défendent un encadrement rigoureux de la rémunération : pour assurer la protection de la force de travail et en reconnaître pleinement la valeur.

M. Farjani revient sur la situation des avocats stagiaires. Il souligne que, dans le canton de Vaud, les autorités ont tranché en reconnaissant que les stagiaires étaient bel et bien des employés et qu'ils devaient être rémunérés au salaire minimum. A Genève, bien que l'ordre des avocats ait fixé certaines règles, il s'agit d'une structure associative privée, sans force légale contraignante. Il déplore que des stagiaires assumant une charge équivalente à celle d'un emploi à plein temps soient néanmoins exclus du champ du salaire minimum.

M. Haddad précise qu'au sein de sa commune, environ 80 candidatures sont déposées chaque été pour une vingtaine de postes, ce qui laisse 75% des jeunes postulants sans emploi, malgré une forte motivation. Il estime que les jeunes résidant sur le territoire genevois bénéficient d'un avantage objectif, notamment en matière de proximité, de disponibilité et de ponctualité. Il considère que cette réalité contrebalance les craintes exprimées à propos d'une supposée préférence accordée aux enfants de frontaliers. Il insiste sur le fait que l'ouverture de nouveaux jobs d'été profiterait prioritairement aux jeunes déjà présents sur le territoire, du fait même de leur localisation, sans qu'il soit nécessaire d'introduire une clause de préférence formelle dans la loi.

Un député (PLR) rappelle que le salaire minimum n'est pas appliqué dans la majorité des cantons suisses. Il indique que le projet de loi actuellement discuté propose une exception comparable à celle en vigueur dans le canton de Neuchâtel, où les emplois de vacances bénéficient d'un régime particulier pendant une période de trois mois. Il observe que le projet de loi genevois prévoit une durée limitée à deux mois. Dans cette perspective, il suggère que l'extension de cette durée à trois mois pourrait mieux correspondre à la réalité universitaire et aux besoins des étudiants, notamment ceux qui utilisent cette période pour constituer une réserve financière couvrant l'année entière. Il souligne également que le but de ce projet de loi est de garantir la pérennité

des jobs d'été à Genève. Selon lui, le maintien d'un salaire minimum pourrait, à terme, dissuader certains employeurs de proposer ce type de postes, au profit de mesures de réinsertion professionnelle, jugées socialement plus prioritaires. Il estime qu'une tension pourrait s'installer entre ces deux objectifs : insertion des jeunes et réinsertion des personnes éloignées du marché de l'emploi. Enfin, il s'interroge sur les effets indirects du salaire minimum, notamment sur la potentielle augmentation du travail non déclaré ou des stages déguisés, comme cela a été évoqué lors des interventions précédentes.

M. Haddad indique que son mouvement est favorable à une extension de la durée des jobs d'été de 60 à 90 jours. Il précise que les vacances universitaires s'étalent sur trois mois et que cette adaptation permettrait à un plus grand nombre d'étudiants de travailler durant l'ensemble de cette période. Il estime qu'une telle modification irait dans le sens d'un soutien accru à celles et ceux qui comptent sur ces emplois pour financer leur année.

M. Rastello revient sur la question du travail au noir et précise que les situations auxquelles il a été confronté remontent à une période antérieure à l'introduction du salaire minimum. Il affirme ne pas percevoir de lien direct entre l'existence du salaire minimum et une hausse du travail non déclaré.

M. Golly souligne que le fondement du projet de loi repose davantage sur des projections que sur des éléments tangibles. Il remarque que les arguments avancés relèvent du ressenti ou de constats empiriques non systématisés, y compris le sondage évoqué précédemment. Il rappelle que le débat est aussi politique et non exclusivement factuel. A ce titre, il exprime sa conviction que les attaques contre le salaire minimum, notamment de la part de la droite et du PLR, se poursuivront, ce qui justifie l'opposition ferme au projet.

M^{me} Grossmann-Tanari remet en perspective la question du coût de la main-d'œuvre, particulièrement dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, où la pression sur les marges conduit parfois à envisager l'automatisation. Elle considère que le salaire minimum constitue un frein majeur à l'embauche. Elle estime qu'il est prioritaire de permettre à un maximum de personnes d'accéder à un emploi, et non de préserver un principe au détriment des opportunités offertes.

M. Rastello réagit en exprimant sa crainte de voir le débat se détourner de son objectif initial. Il estime que l'argumentation tend à désigner le salaire minimum comme le principal obstacle à l'embauche, alors que, selon lui, la responsabilité incombe plutôt aux employeurs eux-mêmes.

M. Johner considère que les employeurs ne sont pas opposés à l'embauche par principe, mais que la charge représentée par le salaire minimum peut, dans certains cas, compromettre la viabilité économique de leurs entreprises.

M^{me} Boccia rappelle que la revendication de reconnaissance du travail ne traduit pas un refus de s'engager professionnellement. Elle affirme que les jeunes souhaitent travailler, mais à des conditions dignes. Elle considère que le travail accompli permet aux entreprises de fonctionner, et qu'il doit permettre aux jeunes non seulement de subvenir à leurs propres besoins, mais aussi, pour beaucoup, de soutenir leurs familles. Elle insiste sur la nécessité que ce travail soit reconnu à sa juste valeur, ce qui implique un salaire conforme au minimum fixé par la population.

Un député (PLR), également signataire du projet de loi, intervient en qualité de professionnel des ressources humaines chez Migros. Il précise que cette fonction ne lui confère pas une connaissance supérieure à celle des autres intervenants, mais lui permet de partager des éléments concrets issus du terrain. Il évoque les difficultés rencontrées actuellement pour placer des jeunes en jobs d'été au sein de l'entreprise. Il explique que cela implique de convaincre les responsables de magasin d'engager des personnes dont le rendement, selon ses termes, est objectivement inférieur, en particulier en raison de la courbe d'apprentissage. Il précise qu'il faut en moyenne six mois pour qu'un employé devienne pleinement opérationnel sur un poste de caissier, et que cette durée rend la performance difficilement comparable pour les jobs d'été, par définition de courte durée. Il souligne également la charge importante que représente l'encadrement de ces jeunes : il faut souvent mobiliser trois personnes pour en former une. Cela constitue, selon lui, un facteur de complexité supplémentaire dans sa mission de mise en place de ces emplois. Il évoque également les enjeux liés à la composition géographique du personnel. Il précise qu'il doit souvent insister pour intégrer une certaine diversité, notamment en ce qui concerne les frontaliers, alors que la politique de recrutement en vigueur privilégie les candidats domiciliés à proximité des magasins. Il rappelle que, dans le canton de Genève, 95% des frontières sont partagées avec la France, ce qui implique que de nombreux frontaliers résident géographiquement plus près des lieux de travail que certains résidents genevois. Il conclut son intervention en évoquant la tension entre deux logiques : d'un côté, le rôle économique et légal de l'employeur, et de l'autre, les attentes sociales à l'égard de l'entreprise. Il s'interroge sur la répartition des responsabilités : faut-il attendre de l'employeur qu'il compense les difficultés sociales, ou est-ce à l'Etat d'assurer ce rôle de soutien aux personnes en situation de précarité ?

M^{me} Boccia répond que, selon elle, la responsabilité première de l'employeur est de respecter le cadre légal en vigueur, celui-ci étant défini par l'Etat. C'est dans ce respect du droit que s'inscrit la reconnaissance de la valeur du travail fourni.

M. Farjani réagit en partageant son expérience personnelle à la Migros des Acacias, où il a effectué une formation en apprentissage. Il indique que presque l'intégralité des apprentis étaient frontaliers, les apprentis genevois étant très minoritaires. Il rejoint l'idée selon laquelle l'employeur se trouve lui-même sous pression, pris entre des obligations économiques et fiscales. Il observe que, dans le passé, la formation permettait aux jeunes d'obtenir un revenu modeste mais suffisant pour certaines dépenses. Aujourd'hui, selon lui, cette réalité n'existe plus, notamment en raison de l'augmentation du coût de la vie. Il affirme que certaines personnes acceptent des conditions réduites simplement pour parvenir à vivre dignement, ce qui crée une situation de concurrence déloyale au détriment des résidents genevois. Il insiste sur la nécessité d'introduire des garde-fous pour corriger ces déséquilibres.

M. Rastello souligne que le fait que Migros déploie des efforts pour intégrer des jeunes en job d'été ne saurait être généralisé à l'ensemble des entreprises. Il affirme que toutes les structures ne font pas preuve de la même volonté ni des mêmes moyens. Il conteste également l'idée selon laquelle la présence de personnes dans une situation financière plus confortable devrait justifier une révision du cadre légal applicable aux jobs d'été. Il défend la nécessité de maintenir des règles claires et égales pour tous, indépendamment de la situation individuelle des jeunes concernés.

Un député (MCG) interroge les intervenants sur le fonctionnement de la structure appelée la Boîte à Boulots, qui applique un mode de rémunération basé sur l'âge du jeune travailleur augmenté d'un franc suisse. Il s'adresse ensuite à la relève MCG, sollicitant leur position sur l'intérêt d'introduire une préférence cantonale pour les étudiants du canton.

Une députée (S) précise que la structure mentionnée, la Boîte à Boulots, s'adresse exclusivement à des jeunes de moins de 18 ans.

M. Golly exprime des réserves sur le principe général de rémunération proportionnelle à l'âge. Il reconnaît cependant une différence significative entre les jeunes mineurs, généralement encore à la charge de leurs parents, et les étudiants majeurs, qui doivent assumer l'ensemble des charges liées à la vie adulte, telles que le logement, l'assurance-maladie et l'alimentation. Selon lui, ces deux réalités ne sont pas comparables.

M. Haddad remet en cause la logique du modèle de la Boîte à Boulots, illustrant son propos par l'exemple d'une personne âgée de 16 ans et 364 jours, qui serait rémunérée 1 franc de moins qu'une personne âgée de 17 ans. Il estime que cette approche est incohérente et inéquitable. En ce sens, il juge que le dispositif de la Boîte à Boulots ne constitue pas une bonne pratique.

M. Pellegrin répond à la question relative à la priorité cantonale en soulignant la pression exercée sur le marché du travail genevois, notamment en raison de la concurrence liée à l'ouverture du marché européen. Il considère qu'il est indispensable de doter les jeunes résidents du canton d'outils juridiques leur garantissant un meilleur accès à l'emploi. La priorité cantonale représenterait, selon lui, un instrument de protection sociale et économique pour les étudiants genevois, en leur assurant un accès renforcé aux opportunités locales.

Un député (Ve) s'adresse aux représentants des Jeunes du Centre, des Jeunes PLR et des Jeunes LJS en revenant sur l'exemple des communes comme employeurs particuliers. Il indique que, dans sa propre commune, le nombre de jobs d'été proposés est encore inférieur à ceux mentionnés précédemment. Il exprime sa conviction que la rémunération n'est pas le principal frein à l'offre de ces postes, mais plutôt la nature même des tâches à accomplir. Selon lui, une entreprise n'engage pas un collaborateur pour des raisons philanthropiques ou en fonction du coût salarial, mais uniquement lorsqu'elle dispose de tâches concrètes à lui confier. Il invite ainsi à réfléchir à la pertinence d'une éventuelle dérogation au salaire minimum dans ce contexte. Il aborde ensuite la question de l'amendement proposé par le département, qui fixe la rémunération à 75% du salaire minimum. Il interroge la jeunesse PLR sur la justification de ce taux : s'il reflète une estimation juste de la plus-value générée par les étudiants, ou s'il aurait pu être fixé à un autre niveau, plus bas ou plus élevé. Enfin, il souligne deux éléments modifiés par cet amendement : l'élargissement de la période concernée à toutes les vacances scolaires, et la suppression de la limite d'âge, ce qui aurait pour effet d'étendre la mesure à toute personne en formation, indépendamment de son âge. Il sollicite l'avis des jeunes de droite sur la pertinence de ces ajustements.

M. Haddad distingue clairement les communes des entreprises privées. Il rappelle que les communes relèvent de décisions politiques, prises par les Conseils municipaux, et ne répondent pas aux mêmes impératifs que les entreprises. Celles-ci, en période estivale, fonctionnent souvent avec un effectif réduit en raison des congés, ce qui représente une opportunité pour proposer des jobs d'été tout en allégeant la charge de travail du personnel permanent. Il estime que cette distinction est essentielle dans l'analyse.

M. Racordon précise que la mention du nombre d'emplois dans les communes visait uniquement à illustrer l'ampleur de la demande parmi les jeunes, et non à établir une comparaison entre collectivités publiques et entreprises. Il rappelle que le soutien au projet de loi repose sur une pesée d'intérêts : selon lui, la possibilité d'augmenter le nombre d'emplois

disponibles pour les jeunes constitue un gain social supérieur à la perte engendrée par une dérogation temporaire au salaire minimum.

Le député (Ve) estime qu'une contradiction demeure : d'un côté, l'affirmation que les communes n'augmenteraient pas le nombre de postes même en cas de baisse de la rémunération ; de l'autre, l'hypothèse qu'une telle baisse dans le secteur privé produirait l'effet inverse. Il suggère que le critère déterminant reste la nécessité d'exécuter une tâche et non le niveau de rémunération.

M. Haddad répond que certaines entreprises demandent à leurs employés de restreindre leurs congés estivaux en raison d'un manque de capacité à maintenir les activités. Il estime que permettre l'engagement temporaire de jeunes à moindre coût pourrait à la fois alléger cette pression interne et offrir des emplois utiles à la jeunesse.

M^{me} Grossmann-Tanari indique ne pas disposer d'une position arrêtée sur le taux de 75% proposé par l'amendement. Elle estime que ce taux a probablement été déterminé après une analyse approfondie, mais préfère ne pas se prononcer davantage sans éléments complémentaires.

M. Haddad ajoute qu'il considère comme essentiel de maintenir la limite d'âge fixée à 25 ans. Selon lui, les jobs d'été sont traditionnellement associés à la jeunesse, et cette spécificité devrait être conservée dans la loi afin de préserver l'esprit de la mesure.

Discussion interne

Un député (PLR) rappelle que, d'après la conseillère d'Etat, l'UAPG est favorable à cet amendement, tandis que les syndicats y sont opposés. Il vaut la peine de discuter de l'amendement afin de vérifier s'il convient aux différents groupes. Il détaille la modification proposée à l'article 39k, alinéa 3 : « Pour les activités professionnelles et occasionnelles exercées par des étudiants immatriculés dans un établissement de formation reconnu, durant les vacances scolaires et pour une durée maximale de 60 jours par année civile, le salaire minimum prévu aux alinéas 1 et 2 est fixé à 75% de sa valeur. » Il note que cette modification est relativement simple, mais il émet une interrogation concernant la mention des vacances scolaires. Il souligne que de nombreux étudiants disposent de vacances universitaires et qu'il ne faudrait pas que cette mesure leur permette de réduire de manière trop importante leur salaire minimum. Il propose éventuellement de remplacer la mention par « vacances scolaires et universitaires ».

Un député (S) ajoute que, pour les étudiants universitaires et HES, une grande partie d'entre eux dépendent de leur activité lucrative pour subvenir à

leurs besoins. Environ la moitié d'entre eux travaillent pendant leurs études et un quart sont obligés de travailler. Il explique que ces étudiants cumulent souvent plusieurs petits emplois, principalement en été, afin de constituer une réserve de revenus pour l'année académique. La réduction de 25% du salaire prévue par l'amendement pourrait donc avoir un effet néfaste pour plusieurs milliers d'étudiants. Il souligne que, si l'objectif est d'inciter les communes à proposer de petits emplois, cela pourrait être acceptable, mais qu'il faut rester attentif à l'impact social de cette mesure sur ce public.

Un député (LJS) rappelle que, lors des auditions des autorités sur la question des salaires, il a été souligné que les étudiants universitaires travaillent souvent sous contrat à durée déterminée et qu'il n'est pas possible de réduire leur salaire de manière ponctuelle pendant leur période de travail. Les étudiants qui ont besoin d'un emploi pendant leurs études disposent d'un CDD, et la mesure proposée ne devrait pas s'appliquer à ces contrats d'été, qui ne sont pas visés par le principe des jobs d'été.

Un député (S) précise que le problème réside dans le fait que les étudiants enchaînent plusieurs contrats et risquent de voir leur contrat d'été réduit par l'application de cette mesure.

Un député (PLR) indique qu'il comprend la remarque, mais souligne toutefois que la mesure ne devrait pas affecter les étudiants qui dépendent de ces revenus pour leur année universitaire. Il précise que, dans ce cas, il ne s'agit pas de deux mois de travail régulier. Il compare la situation à celle de l'impôt à la source : l'employeur doit connaître les autres emplois de l'étudiant pour calculer correctement la déduction fiscale. De la même manière, le règlement d'application pourrait prévoir que l'employeur vérifie si l'étudiant a déjà travaillé 60 jours ou non. Selon lui, même avec la réduction proposée, le problème demeure identique. Les étudiants qui travaillent seulement pendant deux mois auraient la liberté de refuser la réduction. Il rappelle également que les mineurs ne sont pas concernés par le salaire minimum.

Une députée (S) attire l'attention sur le fait que, dans l'amendement proposé, la notion d'âge a disparu. Un étudiant de 35 ans pourrait ainsi être concerné par la mesure. La mention des moins de 25 ans a complètement disparu et devrait figurer quelque part afin d'éviter que la mesure ne s'applique à des personnes qui ne sont pas visées par le projet de loi initial.

Un député (LC) souligne que la mesure proposée permettrait de multiplier les opportunités de jobs pour les jeunes.

Un député (Ve) s'interroge sur la mention « activités professionnelles occasionnelles », en indiquant que, dans tous les cas, les 60 jours visés restent occasionnels.

Une députée (PLR) répond que la distinction est nécessaire pour différencier un emploi à durée déterminée, ce qui clarifie la définition et rend le texte explicite.

Un député (PLR) indique qu'il n'a pas d'objection à la proposition de la députée (S), qui inclut la mention des 25 ans.

Une députée (PLR) propose toutefois de porter cette limite à 30 ans, en raison de la durée plus longue des études aujourd'hui.

Un député (PLR) précise que l'objectif n'est pas de diminuer le salaire des étudiants, mais de permettre aux employeurs d'engager plus facilement des étudiants et de créer de l'emploi. Il rappelle que le salaire minimum existe déjà et souligne qu'il y a actuellement beaucoup moins de jobs d'été. Certains secteurs dépendent de ces emplois et pourraient proposer des rémunérations légèrement inférieures pour pouvoir les offrir. Il propose donc de mentionner explicitement « scolaires et universitaires » pour une durée maximale de 60 jours.

Un député (S) indique qu'aucune preuve n'existe qui démontre une diminution des jobs d'été liée au salaire minimum. Selon lui, cette affirmation est utilisée pour contester le salaire minimum, mais aucun élément statistique ne le confirme. Il estime que les entreprises et les entités publiques continueront à offrir des jobs d'été et que, pour les communes, le paiement du salaire minimum ne pose aucun problème. Il prévient que l'application de la réduction pourrait provoquer une concurrence déloyale : un étudiant qui travaille toute l'année au salaire minimum pourrait se retrouver privé d'emploi durant l'été au profit d'un étudiant plus jeune, bénéficiant de la réduction de 25%. Cela pourrait avoir un impact important sur les étudiants dont le budget est équilibré et pour qui une baisse de 25% serait préjudiciable.

Un député (PLR) rappelle que, contrairement à ce que soutient le député (S) au sujet de l'économie planifiée, l'objectif de la mesure est de créer de l'emploi et non de contrôler qui travaille et quand. Il souligne que les jeunes ont besoin de jobs, quelles que soient leurs motivations. Les étudiants qui doivent travailler plus de 60 jours par année ne sont pas concernés par cette mesure. Selon lui, attaquer cette initiative au motif du salaire minimum pourrait entraîner une perte significative de jobs d'été. Il rappelle qu'un sondage non officiel a montré qu'une grande partie des entreprises ne proposaient plus de jobs d'été en raison du salaire minimum. Ces emplois ne sont pas indispensables mais constituent des opportunités pour les étudiants ; si les coûts augmentent trop, les entreprises ne prendront plus d'étudiants.

Un député (LJS) ajoute que la réintroduction potentielle des jobs d'été présente un effet vertueux : elle permet une meilleure planification des

vacances dans les entreprises et limite l'absentéisme dû à un manque de remplaçants. Cela contribue à la création d'emplois et améliore le fonctionnement des entreprises en matière de planification des congés.

Un député (UDC) suggère d'ajouter la mention « dans un établissement suisse », afin de préciser que l'objectif est de créer des emplois pour les étudiants suisses qui étudient localement et non pour des saisonniers venant de l'étranger, par exemple de France voisine.

Votes

1^{er} débat

Vote sur l'entrée en matière du PL 13445 :

Oui : 9 (2 UDC, 3 PLR, 1 LC, 2 MCG, 1 LJS)

Non : 5 (3 S, 2 Ve)

Abstentions : –

L'entrée en matière est acceptée.

2^e débat

Titre et préambule pas d'opposition, adopté

Art. 1 souligné pas d'opposition, adopté

Vote sur l'amendement du PLR qui englobe celui du Conseil d'Etat, à l'**art. 39K, al. 3 (nouveau, les al. 3, 4 anciens devenant les al. 4 et 5)** :

³ *Pour les activités professionnelles occasionnelles exercées par des étudiants immatriculés dans un établissement de formation reconnu, durant les vacances scolaires et universitaires pour une durée maximale de 60 jours par année civile, le salaire minimum prévu aux alinéas 1 et 2 est fixé à 75% de sa valeur.*

Oui : 9 (2 UDC, 3 PLR, 1 LC, 2 MCG, 1 LJS)

Non : 5 (3 S, 2 Ve)

Abstentions : –

L'amendement est accepté.

Art. 2 pas d'opposition, adopté

3^e débat

Vote d'ensemble du PL 13445 ainsi amendé :

Oui : 9 (2 UDC, 3 PLR, 1 LC, 2 MCG, 1 LJS)

Non : 5 (3 S, 2 Ve)

Abstentions : –

Le PL 13445, tel qu'amendé, est accepté.

Conclusions

La majorité de la commission considère que le projet de loi tel qu'amendé répond de manière pragmatique à une problématique concrète : la raréfaction des jobs d'été à Genève depuis l'introduction du salaire minimum. En introduisant une exception ciblée et strictement encadrée, ce texte permet de **réconcilier deux objectifs d'intérêt public** : la préservation du salaire minimum comme socle de dignité salariale, et la **promotion de l'insertion professionnelle des jeunes**.

Le dispositif proposé repose sur plusieurs garanties :

- Il est **limité dans le temps** (60 jours par année civile).
- Il s'adresse exclusivement à des **étudiants immatriculés** dans un établissement de formation reconnu.
- Il ne concerne que les **vacances scolaires et universitaires**.
- Il fixe une rémunération à **75% du salaire minimum**, soit un niveau toujours supérieur à celui pratiqué dans d'autres cantons pour des emplois similaires.

Ce compromis, soutenu par le Conseil d'Etat, permet de **réactiver une dynamique d'emploi saisonnier** dans des secteurs aujourd'hui exclus de cette possibilité, notamment les entreprises non conventionnées et les collectivités publiques. Il offre aux jeunes une **première expérience professionnelle encadrée**, tout en répondant aux besoins ponctuels des employeurs durant la période estivale.

La majorité souligne également que ce projet de loi s'inscrit dans une logique d'**équité entre les secteurs** : alors que certaines branches disposent déjà de dérogations via des CCT, il est juste d'étendre cette possibilité à l'ensemble du tissu économique genevois.

Enfin, ce texte constitue une **réponse mesurée et responsable** à une situation identifiée par de nombreux acteurs économiques, éducatifs et politiques. Il ne s'agit pas d'un recul social, mais d'un **ajustement ciblé**, pensé

pour favoriser l'autonomie des jeunes, prévenir le travail au noir, et renforcer le lien entre formation et emploi.

Pour toutes ces raisons, la majorité de la commission vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à accepter ce projet de loi tel qu'amendé.

Catégorie de débat préavisée : II (30 minutes)

Commission de l'économie
Session du 10 mars 2025

DEMANDE D'AMENDEMENT

Présentée par le département de l'économie et de l'emploi (DEE)
Madame Delphine BACHMANN, conseillère d'État

Concerne : PL 13445 modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05)
(Pour que les jobs d'été continuent à exister à Genève)

AMENDEMENT

Le PL 13445 a été déposé au Grand Conseil le 22 mars 2024. Il propose d'ajouter une exception au salaire minimum dans l'article 39J, lettre d, dont la teneur est la suivante :

- « Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :
- d) aux emplois de vacances entre le 15 juin et le 15 septembre, pour une durée de 60 jours au plus. Sont considérés comme emplois de vacances les emplois occupés durant leurs vacances par des jeunes de moins de 25 ans suivant une formation menant à l'obtention d'un titre reconnu au niveau suisse et faisant l'objet de contrats de travail de durée déterminée. ».

La présente demande d'amendement propose la modification de l'article 39K LIRT en lieu et place de la modification de l'article 39J let. d LIRT. Cette modification vise à instaurer un salaire minimum dérogatoire applicable pour les activités occasionnelles exercées par des étudiants durant les vacances scolaires.

L'amendement proposé est le suivant :

LIRT actuellement en vigueur	Amendement demandé
<u>Art. 39K</u> Montant du salaire minimum ¹ Le salaire minimum est de 23 francs par heure. ² Pour le secteur économique visé par l'article 2, alinéa 1, lettre d, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), du 13 mars 1964, le Conseil d'Etat peut, sur proposition du Conseil de surveillance du marché de l'emploi, fixer un salaire minimum dérogeant à l'alinéa 1 dans le respect de l'article 1, alinéa 4. ³ Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1 ^{er} janvier 2018. Le salaire minimum prévu à l'alinéa 1 n'est	<u>Art. 39K</u> (al. 3 nouveau, al. 3, 4 devenant al. 4 et 5) ¹ Le salaire minimum est de 23 francs par heure. ² Pour le secteur économique visé par l'article 2, alinéa 1, lettre d, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), du 13 mars 1964, le Conseil d'Etat peut, sur proposition du Conseil de surveillance du marché de l'emploi, fixer un salaire minimum dérogeant à l'alinéa 1 dans le respect de l'article 1, alinéa 4. ³ Pour les activités professionnelles occasionnelles exercées par des étudiants immatriculés dans un établissement de formation reconnu, durant les vacances scolaires et pour une durée maximale de 60 jours par année civile, le salaire minimum

<p>indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.</p> <p>⁴ Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.</p>	<p>prévu aux alinéas 1 et 2 est fixé à 75 % de sa valeur.</p> <p>⁴ Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum prévu à l'alinéa 1 n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.</p> <p>⁵ Par salaire, il faut entendre le salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.</p>
---	---

Date de dépôt : 14 octobre 2025

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de Pierre Eckert

Il convient en premier lieu de bien cadrer les emplois qui vont réellement être touchés par ce projet de loi. Il s'agit d'étudiantes et d'étudiants qui mettent à profit les vacances d'été pour se constituer une réserve leur permettant de vivre pendant le reste de l'année. Il faut à ce stade rappeler que la précarité estudiantine est estimée à environ un tiers des personnes à l'Université de Genève. Pour preuve, l'association La Farce, épicerie gratuite qui a été distinguée lors du dernier Dies Academicus, connaît une fréquentation toujours très élevée.

Avec le système de Bologne, le calendrier estudiantin est bien chargé, si bien qu'il est difficile de travailler plus que quelques heures par semaine durant les deux semestres d'études. Les vacances d'été sont donc une occasion unique pour effectuer un travail (ou job) avec des taux d'occupation plus élevés que pendant le reste de l'année. **Couper ce salaire essentiel de 25% pour les plus précaires est donc pour le moins malvenu.**

De façon secondaire, nous sommes conscients du fait que certaines étudiantes et certains étudiants peuvent disposer pour leurs études d'un financement de leurs parents ou d'autres ressources, et utilisent le revenu d'un job d'été comme argent de poche ou pour acheter un voyage. Dans ce cas, on pourrait effectivement se satisfaire d'un salaire un peu moins élevé, mais on pourrait tous aussi bien se contenter d'un job d'une durée plus courte ou à temps partiel avec un salaire plein. **Une dérogation au salaire minimum n'est donc pas justifiée pour ces situations.**

Précisons encore que tous les jobs étudiants avec une composante de formation profitent d'ores et déjà d'une exemption du salaire minimum bien encadré par l'article 39J de la LIRT. Les jobs de mineurs, qui ont donc moins de 18 ans, sont également exemptés par le même article.

Que dire des arguments avancés par la majorité ?

« Plus aucun employeur ne propose de jobs d'été » ???

Cet argument est fragile et ne repose que sur un questionnaire informel et tout de même assez orienté de la FER. L'effet avancé n'a par exemple pas été remarqué ni au bureau de placement de l'université, ni auprès des communes qui proposent ce type d'emplois temporaires. Par suite du covid ou d'autres contraintes géopolitiques, les entreprises ont certainement des difficultés économiques d'une autre nature que le salaire minimum pour devoir économiser sur leurs charges. La corrélation entre une éventuelle baisse des jobs d'été et le salaire minimum est loin d'être établie. Des éléments statistiques probants manquent donc cruellement pour justifier un tel coup de canif dans le principe du salaire minimum.

« Des personnes peu qualifiées avec un rendement moins élevé » ???

Tout d'abord, c'est justement pour le personnel peu qualifié que le salaire minimum est conçu. **Du personnel qualifié doit être rétribué bien au-dessus de ce salaire minimum.** Ensuite, les travaux proposés sont certes peu qualifiés, mais souvent pénibles. On peut citer des travaux d'entretien au sein de communes ou de tri de matériel informatique.

Citons, par exemple, le témoignage de M^{me} Wohnlich lors de son audition : « les conditions de travail s'avéraient éprouvantes, notamment dans le secteur de la restauration, avec des horaires lourds et des conséquences physiques importantes. Elle souligne que, même si certaines personnes peuvent avoir plus de compétences ou d'expérience, cela ne saurait justifier une rémunération inférieure au salaire minimum, voté démocratiquement. Ce salaire est conçu pour des postes peu qualifiés, et les jeunes en job d'été remplissent précisément ces fonctions. »

Ou encore celui de M^{me} Boccia : « les jobs d'été (serveuse, archivage, etc.) sont des activités physiquement exigeantes et chronophages, souvent exercées en période estivale, dans des conditions difficiles. Elle considère que cette pénibilité doit être reconnue et rémunérée au minimum légal, indépendamment du niveau d'expérience. Elle affirme que les jeunes souhaitent travailler, mais à des conditions dignes. Elle considère que le travail accompli permet aux entreprises de fonctionner, et qu'il doit permettre aux jeunes non seulement de subvenir à leurs propres besoins mais aussi, pour beaucoup, de contribuer à l'entretien de leurs familles. Elle insiste sur la nécessité que ce travail soit reconnu à sa juste valeur, ce qui implique un salaire conforme au minimum fixé par la population. »

En conclusion

L'auteure du projet de loi a affirmé : « Les jobs d'été ont en général un but précis, que ce soit pour de l'argent de poche ou un projet de voyage, par exemple. » Nous contredisons clairement cette estimation et affirmons que nombre d'étudiantes et d'étudiants se trouvent en situation de précarité et utilisent cet argent durement gagné pour vivre le reste de l'année, voire pour contribuer à faire vivre leur famille. **Il s'agit donc d'un besoin économique réel pour les étudiantes et les étudiants.**

Nous vous recommandons en conséquence vivement, Mesdames les députées, Messieurs les députés, de refuser ce projet de loi.

Date de dépôt : 14 octobre 2025

RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

Rapport de Romain de Sainte Marie

La minorité de la commission s'oppose fermement au projet de loi 13445. Celui-ci prévoit, dans sa version amendée en commission, une exception au salaire minimum légal permettant sa réduction de 25% durant les deux mois d'été pour les jeunes en formation. Cette mesure frappe directement les étudiantes et étudiants, qui constituent précisément la catégorie de population la plus dépendante de revenus issus de l'activité estivale pour financer leurs besoins essentiels et leurs études.

En diminuant ainsi d'un quart leur rémunération au moment même où leur activité professionnelle est la plus intense, ce projet fragilise les jeunes adultes, accentue leur précarité et contrevient à l'objectif fondamental du salaire minimum légal : garantir à toute personne travaillant à Genève un revenu décent.

But présumé du projet de loi

D'après les auteurs du PL 13445, ce dernier vise à favoriser la création de jobs d'été. Il a été avancé que les employeurs rechigneraient à engager des jeunes durant l'été depuis l'entrée en vigueur du salaire minimum décidé par le peuple. Ces mêmes employeurs, on parle même de communes genevoises, n'auraient plus les fonds suffisants pour payer correctement ces jeunes salariés. Aucune étude ou preuve confirmant ces allégations relatives à l'impact de l'introduction du salaire minimum n'a été présentée.

Une réduction de 25% des revenus des étudiants en été

L'amendement adopté en commission prévoit que le salaire minimum puisse être abaissé d'un quart pendant les deux mois d'été pour les jeunes en formation. Or, pour de très nombreux étudiants, l'été est précisément la période où ils effectuent la majorité de leurs heures de travail, faute de contrat fixe durant l'année.

En conséquence, ceux qui doivent financer leurs études et subvenir à leurs besoins verront leur revenu diminuer de manière substantielle. Un tel dispositif revient à institutionnaliser une baisse de 25% du revenu annuel de cette catégorie, en frappant de plein fouet celles et ceux qui ne disposent déjà pas de marges financières suffisantes.

Une aggravation de la précarité des jeunes

Les jeunes adultes sont parmi les plus touchés par la pauvreté et par les emplois précaires. Beaucoup n'ont pas accès aux allocations chômage et connaissent des trajectoires professionnelles discontinues. En réduisant leur salaire, ce projet de loi accentuerait leurs difficultés économiques et sociales, avec des répercussions à long terme sur leur situation sociale.

Une porte ouverte à la sous-enchère salariale

La création d'une exception générale, sans obligation d'annonce ni dispositif de contrôle sérieux, favorise le risque que des emplois ordinaires soient remplacés par des emplois estivaux à bas coût. Cela représente une concurrence déloyale pour les autres salariés et affaiblit les protections mises en place contre la sous-enchère.

Une contradiction avec les principes du salaire minimum légal

Le salaire minimum a été introduit pour garantir à chaque personne un revenu décent, indépendamment de son âge ou de son statut. Rien ne justifie qu'un étudiant effectuant la même prestation de travail qu'un autre salarié soit rémunéré 25% de moins durant l'été. Le projet de loi rompt ainsi avec le principe fondamental selon lequel c'est la valeur du travail fourni qui détermine le salaire, et non la situation personnelle du travailleur.

Conclusion

Le projet de loi 13445, en introduisant une réduction de 25% du salaire minimum pour les jeunes en formation durant l'été, pénalise directement les étudiantes et étudiants qui travaillent pour financer leurs études et leurs besoins essentiels. Il accentue la précarité des jeunes adultes, ouvre la voie à la sous-enchère salariale et porte atteinte au principe d'égalité de traitement inscrit dans le salaire minimum légal.

La minorité considère qu'il est de la responsabilité du Grand Conseil de protéger les jeunes travailleurs, non de légaliser une baisse de leurs revenus.

Elle invite par conséquent le parlement à rejeter ce projet de loi et à maintenir l'intégrité du dispositif actuel fondé sur le partenariat social et le respect du salaire minimum.

C'est pour ces raisons que la minorité de la commission de l'économie vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à refuser le PL 13345.