

# Pourquoi le salaire minimum à Genève est un frein au recrutement des jeunes

Laure Wagner, Publié le 15 mars 2023,

---

«L'Etat nous impose de rémunérer les jobs d'été 4300 francs par mois. C'est encore une genevoiserie!» Frédéric Wasser n'est pas satisfait par l'introduction du salaire minimum dans le canton voici plus de deux ans. Avec son associé, il dirige le bureau d'études Haller-Wasser + partner SA qui emploie une quarantaine de collaborateurs à temps plein. Les deux ingénieurs géomètres avaient l'habitude d'engager des jeunes encore en formation, en renfort pour un ou deux mois durant l'été. Aujourd'hui, ils affirment être contraints de réduire leur durée de travail ou de revoir leur nombre à la baisse pour rentrer dans leur budget.

Cet exemple n'est pas un cas isolé. L'imposition d'une base minimum légale de rémunération représenterait un frein au recrutement des jeunes dans de nombreux secteurs, comme l'industrie agro-alimentaire ou le monde associatif, selon les représentants des branches concernées. A Genève, la loi sur le salaire minimum est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020, sur une base de 23 francs par heure. Indexé chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation, ce montant est

passé à 24 francs le 1<sup>er</sup> janvier de cette année. Il s'agit du salaire le plus élevé du pays, mais aussi du monde, rappelle la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG).

## **Des exceptions au salaire minimum**

Sur son site internet, l'Etat de Genève précise que l'«on peut parler de stage, lorsque ce dernier s'inscrit dans un dispositif de formation ou d'insertion reconnu par la loi». Celui-ci doit être effectué dans le cadre du cursus de formation ou entre deux années d'études et une convention doit être signée entre l'étudiant, l'école et l'entreprise, rappelle le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME). Si ces critères ne sont pas remplis, l'Etat considère qu'il s'agit d'un premier emploi ou d'un emploi. L'employé ou l'employée est alors en droit de recevoir au moins le salaire minimum prévu par la loi.

Si le stage est reconnu, il n'est pas soumis au salaire minimum. Celui ne s'applique pas non plus aux apprentis, aux personnes mineures, ainsi qu'aux stages de réinsertion organisés par les communes, sous certaines conditions préalables. Certains jobs d'été peuvent également en être exemptés, si l'activité est couverte par une convention collective de travail de secteur. Ce qui n'est donc pas le cas pour le bureau d'études Haller-Wasser SA. Enfin, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (Ocirt) précise également, via sa conseillère d'Etat Fabienne Fischer, que dans le cadre des stages qui ne sont pas intégrés dans un dispositif reconnu, «les heures spécifiquement consacrées à la formation ne doivent pas être obligatoirement rémunérées», sans donner plus de précisions sur le contrôle et la comptabilisation de ces heures de formation.

## **Distorsions de concurrence**

«Le problème, c'est qu'il y avait une confusion entre les stages et les premiers emplois. Cela créait des distorsion de concurrence sur le marché du travail», explique la directrice générale de la Fédération des entreprises romandes de Genève (FER Genève). Pour pallier ce problème, Stéphanie Ruegsegger rappelle qu'un système de fixation des salaires était déjà mis en place dans le canton sur la base de discussions tripartites entre l'Etat de Genève, les organisations patronales et les syndicats. Selon la FER, l'application de ces salaires d'usage permettait de lutter contre les faux stages, sans pénaliser l'embauche des jeunes ou des personnes en réinsertion.

Ce n'est pas la position de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) qui est à l'origine de l'initiative populaire cantonale sur le salaire minimum. «La généralisation de stages ou de premiers emplois aux conditions de travail et de rémunération nettement inférieures ne favorisent aucunement l'intégration des jeunes sur le marché du travail, mais contribue au contraire à renforcer la précarité de leurs conditions de travail», estime le secrétaire Joël Varone. Concernant le cas des communes ou des organisations associatives, le responsable syndical rappelle qu'elles peuvent demander une augmentation des subventions publiques. «C'est à l'entreprise et non à ses employés de requérir une aide», conclut-il.