

- **M 2429 Lutte contre le travail au noir : passer de la parole aux actes !**
- **M 2412 pour une meilleure protection des salariés considérés comme «âgés» chez Globus et ailleurs**
- **PL 11847 et 12245 modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20)**  
*(Introduction d'une allocation de premier emploi)*

### **Audition du 17 juin 2019 devant la commission de l'économie du Grand Conseil**

---

Notre Union vous remercie de l'avoir associée à l'analyse de ces différents projets.

Compte tenu du fait que nous avons initialement été invités à nous exprimer sur la M2429, nous vous proposons de débiter notre intervention par cet objet.

#### **M 2429 – lutte contre le travail au noir**

Il ne nous appartient pas de revenir sur les considérants, qui ne sont pas amendables, et nous concentrerons donc sur les invites. Au préalable, nous suggérons de lire la motion sous l'angle du respect des conditions impératives de travail, et non sous le seul angle du travail au noir, plus limitatif.

- Obligation de la carte professionnelle

Le système de carte professionnelle (aussi appelé badge d'identification) est connu à Genève depuis de nombreuses années. Il a été introduit par les partenaires sociaux des métiers du bâtiment, via les CCT (conventions collectives de travail). Les partenaires sociaux ont souhaité rendre obligatoire ces badges pour toute les entreprises du secteur du bâtiment, mais se sont heurtés au SECO qui a refusé d'étendre les clauses des CCT concernant les badges/ carte d'identification professionnelles. A relever qu'à la fin des années 1990 la clause des badges de la CCT du second-œuvre (SO) était étendue, avant revirement du SECO.

Rendre obligatoire la carte professionnelle voudrait dire une modification de la législation fédérale.

- Interdiction d'accès au chantier en cas de suspicion de travail au noir

Actuellement, les commissions paritaires (CP) sont au bénéfice de contrats de prestations par lesquels l'Etat leur délègue le contrôle de détections d'infractions à la LAVS et notamment, et cas échéant avec l'appui de la force publique, la compétence de pénétrer dans tout lieu de travail et d'exiger des employeurs et des travailleurs tout renseignement nécessaire et de consulter et copier tous les documents utiles.

Interdire l'accès à un chantier à une entreprise qui emploie des travailleurs au noir est plébiscité par les partenaires sociaux. Actuellement, les CP du second-œuvre et du gros-œuvre ont arrêté des procédures pour les cas dits crasses. Leurs inspecteurs ordonnent à toute entreprise qui est suspectée d'employer des travailleurs au noir de cesser son activité

sur le chantier. Les entreprises peuvent reprendre leurs activités lorsqu'elles ont amené la preuve de ce que le travailleur est annoncé à l'AVS.

Pour ce qui concerne les marchés publics, la récente révision L-AIMP de 2017 prévoit l'interruption d'un chantier en cas de refus de collaborer ou si l'entreprise ne peut prouver qu'elle respecte les conditions impératives. C'est en vertu de cette législation que le chantier en Chardon a pu être stoppé. On notera aussi que l'OCBA (ex OBA) a effectué un travail avec les partenaires sociaux pour lutter contre le travail au noir (et contrôler la sous-traitance) visant à mettre en place des contrôles d'accès à ses chantiers. L'idée: que l'OCBA équipe ses chantiers avec un système de lecture de badges. Lesdits badges étant ceux émis par les caisses de compensation et commission paritaires. Les conventions entre les partenaires sociaux et l'OCBA pour entériner «cette sécurisation» des chantiers sont actuellement en cours de signature.

- Equipe permanente de policiers

Cela ne paraît pas nécessaire dans la mesure où cela existe déjà avec la BTPI, qui a pour mission de lutter contre les cas d'exploitation de la force de travail. L'IPE (inspection paritaire des entreprises) peut également agir dans les secteurs non conventionnés. On peut ajouter qu'il y a des contrôleurs de terrain en nombre suffisant pour les secteurs avec CCT étendue.

- Augmenter les sanctions et créer les bases légales pour sanctionner les maîtres d'ouvrage qui tolèrent des activités illégales.

La loi fédérale a récemment augmenté les amendes maximum possibles de chf 5'000.- à 30'000.-. A noter que les partenaires sociaux notamment du bâtiment sont très clairement en faveur d'une forme de responsabilité des maîtres d'ouvrage, qui seraient moins enclins à systématiquement adjuger au «moins disant» alors que l'offre est anormalement basse.

- Informer sur le travail au noir.

Il semble qu'une campagne a déjà été entreprise dans ce domaine.

En fin de motion, il est proposé que le système des badges soit géré par l'OCPM ou l'OCE. Nous préfererions qu'il soit géré soit par les CP, soit par les caisses de compensations, soit par les caisses AVS.

### **M 2412 pour une meilleure protection des salariés considérés comme «âgés» chez Globus et ailleurs**

Notre Union n'entend pas entrer en matière sur des cas particuliers, que nous ne connaissons pas. Nous n'entendons pas davantage faire le procès public d'une entreprise d'un secteur en grande difficulté. Les licenciements dont il est question dans cette motion sont intervenus il y a plusieurs mois. On peut relever que depuis, aucune procédure prud'homale ou juridique n'a été intentée à l'encontre de l'enseigne.

Il convient également de rappeler que Genève connaît au niveau du licenciement collectif un cadre plus strict que celui en vigueur au niveau national. Tout licenciement qui touche au

moins 6 personnes dans un mois doit être annoncé à l'OCE. Dans le cas présent, ces licenciements ont été annoncés, les syndicats ont été saisis et un plan social a été proposé et discuté.

Au-delà du cas Globus, la motion pose la question, dans sa dernière invite, de la protection contre le licenciement des travailleurs âgés. En Suisse, les travailleurs âgés sont plutôt moins exposés au risque de chômage que la moyenne des travailleurs. Il est en revanche également constaté que les seniors ont souvent plus de peine, une fois au chômage, à retrouver une place de travail adéquate.

Au niveau de l'assurance chômage, des solutions sont déjà apportées à ce risque particulier. Elle prend ainsi en compte ce risque plus élevé par des mesures ciblées et par un système d'indemnisation spécifique. Les cantons ont toute latitude pour faire leur choix parmi les mesures existantes, ce qui leur permet de réagir à la spécificité de la situation dans leur région. Certains comme Genève proposent des mesures supplémentaires. L'obligation de communiquer les postes vacants profite aussi aux travailleurs âgés.

Par ailleurs, l'employeur a un devoir d'assistance particulier envers les travailleurs d'un âge avancé qui sont près de la retraite et qui travaillent pour lui depuis longtemps. Selon le Tribunal fédéral, le licenciement d'un travailleur âgé peut d'ailleurs être considéré comme abusif dans certaines circonstances.

Sur le plan juridique encore, les dispositions du Code civil et du Code des obligations relatives à la protection de la personnalité et la protection contre le licenciement s'appliquent en cas de discrimination d'un employé fondée sur l'âge. Un candidat ou un employé discriminé pour cette raison pourra donc saisir un tribunal civil.

Enfin, les partenaires sociaux ont déjà la possibilité de convenir de dispositions plus favorables aux travailleurs âgés dans les conventions collectives de travail (CCT), par exemple en ce qui concerne la protection contre le licenciement. Le contenu de telles dispositions est l'affaire des partenaires sociaux qui prennent en compte les spécificités d'une branche donnée.

Pour ce qui concerne une protection renforcée contre le licenciement, elle serait à notre sens contre-productive. Elle rendrait en effet la réinsertion de demandeurs d'emploi âgés - qui est la vraie problématique - plus difficile. D'autres mesures seraient à nos yeux plus efficaces. Outre le fait qu'il convient de venir à bout des préjugés à l'égard des travailleurs âgés dans le marché du travail, de nouvelles mesures ont été prises en mai 2019 lors de la conférence nationale sur les travailleurs âgés. La feuille de route adoptée charge les autorités cantonales du marché du travail d'élaborer, en collaboration avec le SECO et les partenaires sociaux, un plan d'action visant à renforcer les prestations de conseil, de réinsertion et de placement des ORP en faveur des demandeurs d'emploi âgés.

En conclusion, la motion se trompe à nos yeux de cible. Au lieu de renforcer les dispositions contre le licenciement, le canton pourrait engager une vraie réflexion sur la typologie des personnes concernées et les besoins existants en matière de retour à l'emploi des seniors, qui est la véritable problématique. Il pourrait présenter les bonnes pratiques des autres cantons et s'en inspirer. Cela rejoint les conclusions de la majorité de la commission de

l'économie dans l'analyse du PL 12262-A (projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi en matière de chômage) qui estime qu'une sérieuse analyse préalable manquait.

**PL 11847 et 12245 modifiant la loi en matière de chômage (LMC) (J 2 20)**  
**Chômage des jeunes et allocation de premier emploi**

Les deux projets de loi proposent une allocation destinée aux jeunes souhaitant entrer sur le marché du travail.

En Suisse, les jeunes demandeurs d'emploi sont globalement bien intégrés dans le marché du travail. En 2018, par rapport aux pays membres de l'UE, la Suisse affichait, avec l'Allemagne, un des taux de chômage des jeunes au sens du BIT les plus bas.

Par ailleurs, bien que le risque de chômage soit généralement plus élevé chez les jeunes que chez les autres personnes actives, il est en moyenne de moins longue durée.

Si l'accès au premier emploi semble quelquefois problématique, différentes raisons expliquent cette difficulté. Le chômage des jeunes résulte souvent d'une problématique de transition. Le passage de l'école à la vie active est une étape qui peut être difficile. Le manque d'expérience professionnelle peut effectivement constituer un frein à l'emploi des jeunes. Mais ce n'est pas la seule raison. Alors que le contact direct est privilégié pour la plupart des recruteurs pour lesquels les soft skills ont une grande importance, les jeunes préfèrent les réseaux sociaux. Il peut en ressortir une incompréhension de type générationnel. Les jeunes peuvent aussi avoir des attentes élevées, quelquefois déconnectées de la réalité. Enfin, on relève que la technicité des emplois est toujours plus élevée, ce qui peut conduire à délaisser certains profils.

Ces deux projets de loi ne répondent pas directement à ces problématiques mais proposent une aide financière aux entreprises qui engagerait un jeune débutant sa vie professionnelle. Nous relevons tout d'abord que l'inexpérience sur le marché du travail est en principe compensée par un salaire à l'engagement plus bas. Les entreprises n'ont donc pas à être subventionnées pour un rôle qui leur incombe généralement: celui de procéder à des engagements, y compris de profils sans expérience. Cela est d'autant plus vrai à l'heure où notre pays est menacé par une pénurie de main-d'œuvre. Par ailleurs, à notre sens, il convient de se concentrer davantage sur les causes profondes du chômage des jeunes. Une politique qui intégrerait davantage la technicité numérique des emplois de demain au cursus scolaire ou une aide ciblée aux jeunes sans formation semble plus pertinente. Relevons à ce sujet le dispositif Cap Formation ainsi que le récent point de situation sur FO18.

Ces structures sont encore complétées par des initiatives comme «Check your chance», lancée par le SECO et des organisations économiques. Enfin, l'assurance-chômage elle-même offre aux jeunes chômeurs un large éventail de prestations en matière de conseil, de placement et de mesures du marché du travail (cours, allocations d'initiation au travail, stages de formation, semestres de motivations ou encore entreprises de pratique commerciale). Des mesures cantonales viennent s'ajouter à ce dispositif fédéral. On le

constate, nous ne sommes pas dans un désert de mesures, pour ce qui concerne l'entrée sur le marché du travail.

Pour en venir aux deux projets de loi plus précisément, et bien que l'état d'esprit soit le même, ils diffèrent par leur mécanisme. Pour ce qui concerne le PL 11847 et d'une manière générale, il devrait être entièrement revu, dans la mesure où, depuis son dépôt, des modifications sont intervenues dans la LMC. Les modifications d'articles proposées ne correspondent par conséquent plus forcément à la loi actuelle (ex: article 32, al. 1 ou 34, al.4 qui n'existe pas). Au-delà de ces considérations formelles, le projet de loi pose d'autres problèmes. Tout d'abord, l'allocation intervient en fin de chômage. Cela pourrait avoir comme effet pervers d'inciter les entreprises à attendre qu'un jeune puisse bénéficier de cette allocation au terme de son délai cadre pour l'engager. Cela fait perdre de précieux mois aux jeunes concernés, contribuant à les éloigner encore du marché du travail. Et celui induit une discrimination à l'encontre des entreprises qui jouent le jeu en engageant des jeunes sans expérience. Ensuite, cette allocation est d'une durée de 3 ans, ce qui nous paraît particulièrement long pour acquérir une première expérience et revient à sous-entendre que durant les trois premières années, un jeune ne peut être performant. La notion d'âge, minimum comme maximum, n'est pas définie dans ce projet, tout comme celle de premier emploi. Enfin, la procédure en cas d'interruption de la mesure est peu claire, la rédaction de l'article 35A, al.2 étant pour le moins obscure.

Force est de constater que le PL 12245 est davantage clair et acceptable. Tout d'abord, la mesure est clairement cadrée: elle s'adresse à des jeunes de 18 à 30 ans, qui répondent aux critères d'octroi d'une AIT. Elle est donc ciblée sur un profil particulier de jeunes en difficulté, et n'a pas l'effet arrosoir du PL 11847. Elle est en outre limitée à 6 mois, ce qui est à nos yeux suffisant pour la mission qui est la sienne. Il conviendrait toutefois que démontrer la nécessité de cette mesure, soit le fait que l'AIT ne permet pas en soi une insertion durable sur le marché du travail.

En conclusion, vu le nombre de mesures et de dispositifs déjà existants pour les jeunes, et en particulier les récents efforts menés dans le cadre de FO 18, il nous semble qu'une analyse préalable de la situation des jeunes à l'entrée du marché du travail et de l'efficacité des mesures déjà proposées s'impose, avant de développer encore le système.

Nous vous remercions de votre attention

Pour l'UAPG

Catherine Lance Pasquier  
Directrice adjointe à la FER GE

Stéphanie Ruegsegger  
Secrétaire permanente