

Le salaire minimum (SMin) dans le canton de Genève

Karim Theurillat

PLAN

1. Généralités

2. Eléments fondamentaux

3. Contrôle et sanctions

Généralités

Le salaire minimum de 23 francs de l'heure a été introduit à Genève au 1er novembre 2020, suite à l'approbation de l'initiative populaire cantonale "23 frs, c'est un minimum !" le 27 septembre 2020.

L'objectif inscrit dans la loi est de combattre la pauvreté, favoriser l'intégration sociale et contribuer au respect de la dignité humaine; le salaire minimum étant retenu comme moyen pour y parvenir.

Généralités

Le texte, présenté en votation sans contre-projet, a recueilli l'approbation de 58,15% des votants. Le taux de participation a atteint 54,16%.

Par le passé, les Genevois ont rejeté le principe d'un salaire minimum en 2011 (au niveau cantonal) et en 2014 (au niveau fédéral).

Cinq cantons dotés d'un salaire minimum

Montants au 1^{er} janvier 2025

- Genève : 24,48 CHF par heure;
- Bâle-Ville : 22.00 CHF par heure;
- Neuchâtel : 21,31 CHF par heure;
- Jura : 21,40 CHF par heure (dès le 01.07.24, 20.60 CHF préc.);
- Tessin : 20.00 à 20.50 CHF par heure (selon secteur d'activité).

Salaire minimum à Zurich et Winterthour

En juin 2023, les villes de Zurich et Winterthour ont accepté l'introduction d'un salaire horaire minimum, de 23.90 francs pour la première et 23.- francs pour la seconde.

Ces salaires ne sont pas entré en vigueur, suite au dépôt de deux recours. Fin 2024, le tribunal administratif du canton de Zurich a considéré l'introduction d'un salaire minimum communal contraire au droit cantonal.

Initiatives sur le salaire minimum

Trois initiatives ont récemment abouti en Suisse romande et doivent encore être soumises à votation :

- Vaud : salaire minimum de 23.- francs brut / heure. Le contre-projet du Conseil d'Etat vaudois retient ce montant mais prône la primauté des CCT étendues.
- Fribourg : salaire minimum de 23.- francs brut / heure
- Valais : salaire minimum de 22.- francs brut / heure

La Motion Ettlín

Le Parlement fédéral a accepté la motion Ettlín en décembre 2022. Cette motion demande que les salaires des conventions collectives de travail (CCT) nationales étendues priment sur les salaires minimaux cantonaux.

Elle ne concerne donc que des secteurs couverts par des CCT nationales de force obligatoire contenant des salaires inférieurs au salaire minimum légal.

Son impact portera sur les secteurs dotés d'une CCT instaurant des rémunérations inférieures au salaire minimum, soit notamment la boulangerie, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage, la coiffure et la sécurité.

La Motion Ettlín n'est pas entrée en vigueur

La motion Ettlín n'est pour l'heure pas entrée en vigueur. Après son acceptation par le Parlement fédéral, elle doit désormais faire l'objet d'une loi d'application, qui devra être soumise aux milieux concernés, puis au Parlement et éventuellement au peuple en cas de référendum.

A ce jour, le salaire minimum genevois reste applicable à toutes les entreprises du canton.

Bases légales

L'approbation de l'initiative sur le salaire minimum a entraîné la modification de la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT, art. 1, 2, 23, 39I à 39N, 44A & 45) et de son Règlement d'application (RIRT, art. 56D à 56H & 73A, al. 2).

A qui profite le Smin ?

- L'introduction du salaire minimum a bénéficié à près de 20 000 employés, ou 6,2% des salariés du canton, dont la rémunération était inférieure.
- Deux tiers de ces bénéficiaires seraient des femmes
- Il s'agit pour l'essentiel des métiers des secteurs de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage, de la coiffure, de l'esthétique et du commerce de détail.

Impact sur le taux de chômage

- Selon le rapport de la HEG-Genève, présenté fin 2023, l'introduction du salaire minimum genevois n'a pas eu d'effet significatif sur le taux de chômage, excepté une possible incidence sur le chômage des 18-25 ans.
- Le second rapport (septembre 2024) confirme et précise cette analyse: l'introduction du salaire minimum tend à réduire les inégalités entre les genres ; les 18-25 ans et les personnes sans formation étant davantage pénalisés.

Impact sur le taux de chômage

[Premier rapport d'évaluation de l'introduction du salaire minimum genevois - 2023 | ge.ch](#)

- [Deuxième rapport d'évaluation de l'introduction du salaire minimum genevois](#)
- Deux autres rapport, sur les données de l'emploi et les salaires, doivent suivre l'année prochaine.

PLAN

1. Généralités

2. Éléments fondamentaux

3. Contrôle et sanctions

2. Éléments fondamentaux

1. Les bénéficiaires

2. Le montant

3. Les exceptions

Les bénéficiaires du SMin

Les travailleurs accomplissant **habituellement** leur travail dans le canton (LIRT 39I)

Exclusion, donc, de *l'activité exceptionnelle* dans le canton.

ATTENTION : les **entreprises signataires des usages** de l'OCIRT sont soumises au SMin, même en cas de bref détachement à Genève.

Que signifie "habituellement« ?

- L'inspection du travail entend la notion d'habituellement au sens de l'article 34 CPC qui détermine le for juridique alternatif à celui du siège de l'entreprise à raison du lieu de travail "habituel";
- Dans le cadre du RIRT (art. 56D), cette notion, et son acception jurisprudentielle, a été traduite approximativement par l'activité "accomplie dans le canton (...) de manière *exclusive, prépondérante* ou *régulière*" (RIRT);
- Lorsque la situation n'est pas claire, l'examen doit toujours se faire *au cas par cas*, plusieurs critères d'analyse, pouvant donner autant d'indices, étant alors utilisés.

Indices pour déterminer GE comme lieu habituel de l'accomplissement du travail

- Cotisations aux charges sociales spécifiques à GE : Amat
- CDD dont la prestation est effectuée entièrement ou principalement à GE (y compris pour un T détaché dont l'entier ou l'essentiel du rapport de travail se déroule à GE)
- Organisation du travail depuis le siège genevois de l'E, de sa succursale ou d'un dépôt (cas des voyageurs de commerce, transporteurs, personnel des compagnies aériennes)

2. Éléments fondamentaux

1. Les bénéficiaires

2. Le montant

3. Les exceptions

Le montant du SMin

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le salaire horaire minimum genevois brut est de 24.48 francs.

- **s'agissant d'un salaire horaire**, chaque heure travaillée doit être rémunérée conformément au salaire minimum;
- **s'agissant d'un salaire mensuel**, le calcul s'effectue à partir du montant du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures effectué en moyenne mensuelle.

Salaire mensuel

Un horaire *hebdomadaire* de 42 heures correspond à 182 heures en moyenne *mensuelle* (42 heures * 52 semaines / 12 mois = 182 heures).

Salaire mensuel conforme au salaire minimum en 2025 =
 $182 * 24.48 = 4'455.36$ francs sur 12 mois.

Salaire mensuel conforme au salaire minimum en 2024 =
 $182 * 24.32 = 4'426.24$ francs sur 12 mois.

Calculateur en ligne

Le montant du salaire mensuel conforme au salaire minimum (2024 et 2025) peut être calculé en fonction de l'horaire contractuel hebdomadaire au moyen du calculateur en ligne, disponible à l'adresse suivante :

www.ge.ch/appliquer-salaire-minimum-genevois/montant-calcul-du-salaire-minimum

Le salaire déterminant

- L'art. 39K LIRT précise que *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.*

La liste de l'art. 7 du RAVS comprend près d'une vingtaine d'entrées.

S'agissant des **parts variables ou fixes** de la rémunération, ces éléments font partie du salaire AVS déterminant et peuvent être pris en compte dans le calcul du salaire versé conformément au minimum légal.

Versement sur une base mensuelle

Afin d'atteindre l'objectif de **lutte contre la pauvreté** fixé par la LIRT, le calcul et le versement de la rémunération doivent s'effectuer sur **une base mensuelle**.

Ce point a fait l'objet d'un recours devant la Chambre constitutionnelle de la Cour de justice. La Chambre a rejeté ce recours en 2021 et ainsi confirmé le principe du respect du salaire minimum sur une base mensuelle.

La violation du respect de la périodicité du salaire minimum fait désormais l'objet de la sanction prévue à l'art. 39N LIRT.

Versement sur une base mensuelle

Si, compte tenu d'éléments de rémunération variables (par exemple des commissions sur des ventes), on fixe une rémunération contractuelle inférieure au SMin, l'employeur devra **s'assurer de mois en mois** que la rémunération mensuelle est bien conforme au salaire horaire défini par la LIRT.

Dans cette mesure, en l'absence de versement de supplément lié à une part variable, l'employeur sera dans l'obligation de **compléter la rémunération mensuelle** à hauteur du SMin.

SMin & 13^{ème} salaire

Une exception : le 13^{ème} salaire versé **en fin d'année** peut être pris en compte dans la composition d'une rémunération conforme au SMin.

Le même principe s'applique par analogie pour les parts variables de salaire (salaire à la commission), mais au maximum, dans la limite de la part afférente au 13^{ème} salaire (8.33%), sans possibilité de cumul avec celui-ci.

SMin & 13^{ème} salaire

Si un 13^{ème} salaire est prévu contractuellement, le salaire horaire de base s'établit à **22.60 francs brut (arrondi)** en 2025 ($24.48 * 12 / 13 = 22.59692$).

Nota Bene : les suppléments de salaire calculés en fonction du salaire de base doivent toujours l'être conformément au montant du SMin (2025 = 24.48 francs), ou à défaut, être pris en compte dans le calcul du 13^{ème} salaire.

Exemples : rémunération des vacances, heures supplémentaires, majoration pour travail de nuit, du dimanche, etc.

Exemples

Pour un horaire hebdomadaire de 42 heures :

- **sans 13^{ème}** :

salaire mensuel brut conforme au SMin en 2025 = 182 heures * **24.48 francs**
= 4'455.36.- francs mensuel. Salaire annuel brut = 53'464.32 francs;

- **avec 13^{ème}** :

182 * (**24.48*12/13**) francs = 4'112.64 francs versé 13 fois par an. Soit le même salaire annuel brut de 53'464.32 francs.

Calcul du salaire horaire

Chaque heure travaillée en 2025 doit être rémunérée au minimum à hauteur de 24.48 francs.

Les indemnités vacances se calculent sur la base de ce montant, au moyen du taux suivant : $V/(260-V)*100$, où V est égal au nombre de jours de vacances. A titre d'exemple :

- 20 jours/an = 8.33%;
- 25 jours/an = 10.64%;
- 30 jours/an = 13.04%;

Calcul du salaire horaire – Jours fériés

A l'exception du 1^{er} août, s'il correspond avec un jour ordinairement travaillé, l'indemnisation des jours fériés est facultative en l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles spécifiques.

Il convient de distinguer les cas où est prévu le versement d'une indemnité forfaitaire pour jours fériés, de ceux prévoyant l'indemnisation des heures de travail perdues.

Dans ce second cas, le salaire minimum trouve application (l'indemnité versée dans le premier cas restant à la discrétion de l'employeur – 1^{er} août excepté).

Calcul du salaire horaire – Jours fériés

Suivant la pratique, on admet que l'indemnité versée au titre des jours fériés ne soit pas prise en compte dans le calcul des vacances.

Celles-ci sont alors calculées uniquement sur le salaire des heures travaillées; le 13^{ème} salaire est ensuite calculé sur le salaire des heures travaillées + parts vacances et jours fériés.

Cette méthode de calcul accroît, pour un même volume de travail, l'écart de rémunération entre les salariés à l'heure et les salariés mensualisés.

Calcul du salaire horaire : salarié horaire = salarié mensualisé

Afin d'éviter de péjorer le salarié à l'heure par rapport au mensualisé, on effectuera de préférence le **calcul des vacances** en tenant compte du salaire afférent aux heures travaillées + heures jours fériés.

Le **calcul du 13^{ème} salaire** est ensuite effectué sur la somme des montants afférents aux heures travaillées + heures jours fériés + heures vacances.

Calcul du salaire horaire : **salarié horaire = salarié mensualisé**

Le calcul du salaire horaire s'articule alors comme suit :

Salaire de base

+ Part jours fériés, calculée sur salaire de base

(minimum 1^{er} août si perte d'heures de travail)

Sous-total I (salaire de base + part jours fériés)

+ Part vacances, calculée sur sous-total I

Sous-total II (sous-total I + part vacances)

+ 13^{ème} salaire, calculé sur sous-total II

TOTAL

Calcul du salaire horaire : salarié horaire = salarié mensualisé

Selon cette méthode, le taux retenu pour **le calcul des vacances** doit être appliqué au salaire des heures travaillées + heures jours fériés contractuelles.

Comme dans la première méthode, le taux retenu pour **le calcul du 13^{ème} salaire** doit être appliqué au salaire des heures travaillées + heures jours fériés contractuelles + vacances.

Calcul du salaire horaire : salarié horaire = salarié mensualisé

Faute de tenir compte des vacances et jours fériés dans le calcul du 13^{ème} salaire, ces parts de la rémunération ne seront pas calculées conformément au SMin, mais uniquement au niveau du salaire de base (22.60 (arrondi) francs dans l'exemple donné).

Le montant versé au titre des vacances doit nécessairement être conforme au SMin.

Le montant versé au titre des jours fériés peut varier en fonction des dispositions contractuelles ou conventionnelles.

Exemples d'application en ligne

- [Exemples d'application du salaire minimum | ge.ch](#)
- [www.ge.ch/document/25381/telecharger](#)

Heures supplémentaires

- Au cas où il est prévu de rémunérer les heures supplémentaires avec une majoration, le calcul doit s'effectuer sur la base du SMin (24.48 francs).
- Si le salaire de base nécessite la prise en compte d'autres éléments pour être conforme au SMin, alors ces autres éléments devront également être pris en compte dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires (le cas de la compensation en temps étant réservé).

Exemple

Salaire horaire de base contractuel = 22.60 (arrondi) fr. + 13^{ème}

- Heures supplémentaires compensées par du temps d'égale durée : OK
- Si payées avec un supplément de 25%, le calcul s'effectue sur la base du SMin (2025 = 24.48 francs).
- Heures supplémentaires payées sans supplément selon CIT : prévoir, s'il y a lieu, le versement de la part du 13^{ème} salaire pour chaque heure de travail.

Éléments de salaire non retenus

- La rémunération afférente aux **vacances et jours fériés** ne peut être prise en compte dans la composition du montant conforme au SMin.
- Les **suppléments selon LTr** (travail de nuit, dimanche, travail supplémentaire) ne peuvent être pris en compte dans la composition du SMin et doivent être versés en complément du salaire minimum horaire (2025 = 24.48 francs brut).

Indexation du SMin

Art 39K al. 3 : Chaque année, le SMin est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum (...) n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

L'adaptation du SMin entre en vigueur **le 1^{er} janvier** de chaque année, en tenant compte de la variation de l'indice genevois des prix à la consommation **du mois de janvier 2018 au mois d'août de l'année qui précède son entrée en vigueur**. Il n'est tenu compte que des variations positives de l'indice.

Indexation du SMin

Compte tenu de l'évolution de **l'indice genevois des prix à la consommation** au 31 août 2024, le salaire minimum genevois s'est établi à 24.48 francs brut depuis le 1^{er} janvier 2025.

Cet indexation fait l'objet d'un arrêté du Conseil d'Etat, publié au courant du mois d'octobre selon l'article 56F, alinéa 4, RIRT.

Dans l'agriculture et la floriculture

Le salaire minimum applicable dans ces secteurs est fixé chaque année par le Conseil d'Etat sur proposition du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME).

- dans **les secteurs de l'agriculture et de la floriculture**, le salaire horaire minimum brut est de 17.99 francs depuis le 1^{er} janvier 2025.

2. Éléments fondamentaux

1. Les bénéficiaires

2. Le montant

3. Les exceptions

Les exceptions au SMin

La LIRT prévoit en son article 39 J les exceptions suivantes :

- a) contrats d'apprentissage au sens des art. 344 ss CO;
- b) contrats de stage s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle prévue par la législation cantonale ou fédérale. Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi statue en cas de litige relatif à l'admission d'une exception au sens de la présente lettre;
- c) contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus.

Les stages : article 56E RIRT

L'art. 56 E du Règlement d'application de la LIRT (RIRT) précise l'art. 39J LIRT.

1. Les critères que doivent remplir les contrats de stage au sens de l'article 39J, lettre b, de la loi sont déterminés par le conseil de surveillance, statuant à l'unanimité.
2. Le conseil de surveillance peut également, à l'unanimité, admettre à titre d'exception au sens de l'article 39J, lettre b, de la loi d'autres dispositifs assimilables, notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle, respectivement sociale.
3. L'office public, sous forme de directives, les critères propres aux stages et aux dispositifs assimilés sur le site Internet de l'Etat de Genève

Les stages : directives de l'OCIRT

Le CSME a défini les critères permettant d'admettre les stages de réinsertion socio-professionnelle au rang des exceptions au salaire minimum.

Ont également été admis à ce titre les stages s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle effectuée à l'étranger.

Le détail des exceptions au salaire minimum cantonal peut être consulté sous :

[Qui n'est pas soumis au salaire minimum ? | ge.ch](#)

Lorsque la situation n'est pas claire, l'examen doit toujours se faire *au cas par cas*.

Emplois assimilés à des stages (jobs d'étudiants)

Dans les secteurs couverts par une CCT de branche, les activités professionnelles occasionnelles d'étudiants âgés de 18 ans révolus ne sont pas soumises au salaire minimum si les **conditions cumulatives** suivantes sont remplies :

- a) l'étudiant est immatriculé auprès d'un établissement de formation;
- b) l'activité professionnelle occasionnelle est déployée pendant la période de vacances de l'établissement de formation;
- c) l'activité professionnelle occasionnelle n'excède pas 60 jours continus par année civile;
- d) le salaire pour l'activité professionnelle occasionnelle est fixé par la commission paritaire compétente.

PLAN

1. Généralités
2. Eléments fondamentaux
3. **Contrôle et sanctions**

3. Contrôle et sanctions

1. Contrôle

- OCIRT
- Inspection paritaire des entreprises (IPE)

2. Sanctions

- amende jusqu'à 30'000.- francs (jusqu'à 60'000.- francs en cas de récidive)
- frais de contrôle
- cumul avec d'autres sanctions (notamment exclusion des marchés publics) si l'employeur est soumis aux usages
- publication d'une liste des employeurs en infraction

Sources d'information

LIRT

RIRT

Arrêté relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2024

www.ge.ch/appliquer-salaire-minimum-genevois

salaire-minimum@etat.ge.ch

Merci beaucoup de votre attention !

Suivez-nous sur LinkedIn!

<https://www.linkedin.com/company/102860803/>



GE - Régulation du travail et du commerce (OCIRT)

Nous contribuons au maintien de la paix sociale, de la santé publique et de la concurrence loyale.

Administration publique · Plainpalais, Geneva · 2 K abonnés · 51-200 employés

