

Projet présenté par les députés :

M^{mes} et MM. Caroline Marti, François Lefort, Jocelyne Haller, Boris Calame, Roger Deneys, Olivier Baud, Magali Orsini, Jean-Michel Bugnion, Jean Batou, Yves de Matteis, Christian Frey, Christian Zaugg, Thomas Wenger, Delphine Klopfenstein Broggin, Claire Martenot, Nicole Valiquer Grecuccio, Romain de Sainte Marie, Lydia Schneider Hausser, Christian Dandrès

Date de dépôt : 9 janvier 2017

Projet de loi

**modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT)
(J 1 05) (Les premiers emplois ne sont pas des stages !)**

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. 12E Stagiaires (nouveau)

¹ L'office contrôle que les personnes actives comme stagiaires sont
effectivement en stage.

² Est considéré comme un stage :

- a) un stage obligatoire ou optionnel suivi dans le cadre d'une formation certifiante,
- b) un stage d'orientation, après une première formation finalisée et en vue d'une deuxième formation, sous condition que la nécessité de ce stage soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation,
- c) un stage de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où il relève d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

³ La commission des mesures d'accompagnement est compétente pour considérer comme un stage des cas particuliers s'écartant des critères prévus par l'alinéa 2. Dans ce cadre, elle auditionne les employeurs qui le demandent ou qu'elle souhaite entendre.

⁴ L'office traite les cas qui ne sont pas considérés comme des stages selon l'alinéa 2 et 3 dans le cadre de ses compétences relatives à l'emploi.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Ces dernières années, nous avons pu constater une très nette augmentation du nombre de cas de stages pas ou peu rémunérés. Cette constatation s'inscrit dans un processus plus large de déréglementation du marché du travail et l'extension du travail précaire ou atypique. On pense notamment à un développement des contrats à durée déterminée et un recours accru aux intérimaires ou au travail sur appel. Ces nouvelles formes de contrats de travail précarisent les conditions de vie et fragilisent les travailleurs.

Pour les jeunes, souvent hautement qualifiés, l'insertion sur le marché du travail passe malheureusement bien souvent par la case « stages ». Or cette étape en passe d'être systématisée n'est ni acceptable, ni tenable tant elle contribue à plonger des jeunes dans une situation de grande précarité. En effet, comment vivre sans salaire dans une période de leur vie où les jeunes en question ne bénéficient plus d'éventuelles aides pour personnes en formation (logements, bourses d'études etc.), ne peuvent plus nécessairement compter sur l'aide financière de leurs parents et ne peuvent plus avoir de revenus accessoires, précisément parce qu'ils sont occupés, souvent à plein temps, par leur stage.

Par ailleurs, la généralisation des stages comme étape préalable à l'insertion sur le marché du travail perpétue et aggrave les inégalités entre les jeunes dont l'aide financière de leurs parents leur permet de vivre quelques mois sans salaire, pour effectuer un stage facilitant leur entrée dans le monde professionnel, et les autres.

Les stages faiblement ou pas rémunérés constituent peut-être la forme la plus criante d'exploitation dans le monde du travail à laquelle nous faisons face aujourd'hui. En effet, ces jeunes stagiaires, qui sont pour la plupart d'entre eux formés, travaillent pour une entreprise ou un organisme, mettent à disposition de leur employeur leur force de travail, leurs connaissances, leurs compétences mais ne touchent pas de salaire en retour (ou un salaire insuffisant pour vivre). Cette forme de travail gratuit, en plus d'être parfaitement immorale, occasionne un dumping salarial des jeunes entre eux et au détriment de celles et ceux qui occupent un poste similaire salarié. Il est aujourd'hui trop facile pour un employeur de faire faire, à moindre coût, un travail à un stagiaire plutôt qu'à un employé au seul titre qu'il n'a pas d'expérience professionnelle et que le stage lui permettra d'en acquérir. Si le coût de la formation est aujourd'hui

supporté par la collectivité, l'étudiant et éventuellement ses parents, la charge du perfectionnement professionnel doit rester à la charge de l'employeur plutôt que d'être reporté sur l'employé.

Finalement, la multiplication des stages introduit une concurrence déloyale entre les entreprises qui se refusent de faire l'usage de « stages bidons » et celles qui profitent de ce filon institué par un encadrement légal défaillant.

Face à ce constat, les partis de l'Alternative ont déposé, début 2014, un projet de loi pour donner mandat à l'Office Cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) d'encadrer la pratique des stages en contrôlant le niveau de salaire et de formation compris dans le cadre de ces stages. Parallèlement au traitement de ce projet de loi, l'OCIRT, la Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS) et l'Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG) sont tombés d'accord sur une définition des stages. Cet accord a permis de déterminer ce qu'est un stage et, par extension, ce qui n'en est pas un.

Peut être considéré comme un stage :

1. Les stages obligatoires ou optionnels suivi dans le cadre d'une formation certifiante.
2. Les stages d'orientation entre une première formation finalisée (ex. bachelor) en vue d'une deuxième formation (ex. master).
3. Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Toutes les autres expériences professionnelles qui se déroulent en dehors de ce cadre précis ne sont pas des stages mais des premiers emplois. Et qui dit emploi dit protection des travailleurs et nouveaux droits pour ces derniers. Dans les secteurs où une convention collective de travail, un contrat type de travail ou la signature des usages existent, les employés doivent être payés, a minima, au salaire minimum prévu par les engagements susmentionnés. Dans les secteurs qui souffrent de l'absence de ces engagements, les cas de stages problématiques doivent faire l'objet d'une étude par le CSME qui, en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, doit instaurer une convention collective de travail.

Si cet accord entre l'OCIRT, la CGAS et l'UAPG représente une avancée notable, la situation souffre toujours de l'absence de base légale, laissant la porte ouverte à des arrangements au cas par cas et à des risques d'inégalités. Le présent projet de loi vise à reprendre les termes de cet accord et à les introduire dans la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT). Ainsi, la législation genevoise définira clairement ce qui est un stage et ce qui n'en est pas un, évitant ainsi les phénomènes d'exploitation des jeunes travailleurs

dans le cadre de stages « bidons ». Cette solution permet de respecter le droit supérieur tout en encadrant au niveau cantonal la pratique des stages.

Ce projet de loi équilibré, qui s'appuie sur une solution concertée entre les différents partenaires, répond à une préoccupation croissante des jeunes générations qui souffrent pleinement de la dérégulation du marché du travail. Nous vous prions de lui réserver un bon accueil.