

Date de dépôt : 27 septembre 2016

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier :

- a) PL 11345-A** **Projet de loi de M^{mes} et MM. Caroline Marti, Lydia Schneider Hausser, Romain de Sainte Marie, Roger Deneys, Thomas Wenger, Jean-Michel Bugnion, Isabelle Brunier, Boris Calame, Jocelyne Haller, Emilie Flamand-Lew, François Lefort, Sophie Forster Carbonnier, Frédérique Perler, Irène Buche, Lisa Mazzone, Sarah Klopmann, Christian Frey, Olivier Baud, Jean-Charles Rielle, Cyril Mizrahi modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05) (Pour des stages rémunérés)**
- b) M 2148-A** **Proposition de motion de M^{mes} et MM. François Lefort, Esther Hartmann, Brigitte Schneider-Bidaux, Sophie Forster Carbonnier, Miguel Limpo, Anne Mahrer, Catherine Baud, Olivier Norer, Sylvia Nissim, Magali Origa, Pierre Losio pour une convention de stage cantonale sous le contrôle de l'OCIRT**

Rapport de majorité de M. Serge Hiltbold (page 2)

Rapport de minorité sur le PL 11345 de M. Romain de Sainte Marie (page 54)

Rapport de minorité sur la M 2148 de M. Boris Calame (page 57)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Serge Hiltbold

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie s'est réunie à neuf reprises pour étudier ce projet de loi sous les présidences successives de MM. Roger Deneys et Patrick Lussi. Ont assistés aux travaux : M^{mes} Catherine Lance-Pasquier (secrétaire générale adjointe DSE) et M^{me} Christina Stoll (directrice générale OCIRT). Les procès-verbaux de séance ont été tenus avec exactitude par M. Hubert Demain, M^{me} Noémie Pauli et M. Sacha Gonczy, que je remercie au nom de la commission.

1. Présentation du projet de loi

Dans un premier temps, M^{me} Caroline Marti, première signataire, explique que ce PL a pour objectif de s'attaquer au problème des stages non rémunérés. Dans les faits, de jeunes professionnels, à l'issue de leurs études, sont confrontés à certains employeurs qui leur proposent des stages de trois à douze mois sans rémunération alors qu'ils effectuent le plus souvent une fonction pratiquement équivalente à celle d'un employé. Généralement bien formés et détenteurs d'un titre de formation du niveau tertiaire, ils devraient en principe accéder au statut d'employé ou à tout le moins être rétribués durant cette période de stage. Selon l'auteure, il s'agit d'une forme d'exploitation par certaines entreprises d'un personnel bien formé qui n'est pas rémunéré. Cette situation établie entraîne des conséquences dommageables pour le stagiaire qui se trouve confronté à des problèmes financiers et fait l'expérience de la précarité dès le début de sa vie professionnelle avec un risque aggravé d'endettement. A ce titre, elle rappelle que tous les stagiaires placés dans cette situation ne sont pas soumis aux mêmes contraintes puisque certains peuvent bénéficier du soutien de leurs parents durant cette longue période, ce qui n'est pas le cas de l'ensemble des stagiaires et introduit donc une inégalité supplémentaire (qui s'ajoute à celle existant entre les jeunes qui pourront obtenir et accepter un stage non rémunéré et ceux qui devront décliner une telle offre car leurs conditions matérielles sont par trop menacées). Il s'agit donc **d'un dysfonctionnement** sur le marché de l'emploi dont le législateur doit absolument s'inquiéter, au moins en manifestant une intention en faveur d'un

rééquilibrage. Cette impulsion doit pouvoir être inscrite au sein de la LIRT comme le suggère ce PL.

M. de Sainte Marie (accompagnant la première auteure) note que cette problématique a été relevée en Suisse et ailleurs, notamment outre-Atlantique. Quelques cas dont un aux USA ont fait l'objet d'une décision de justice pour dommages et intérêts. Cette problématique génère donc bel et bien une **concurrence déloyale** tant au niveau des entreprises que des employés. Le cœur de cette problématique se situe généralement autour de la définition de la notion de stage qui doit en principe être compris comme un outil permettant de gagner de l'expérience professionnelle. On distingue principalement deux types de stage, celui qui prend place au sein de la formation (ou **intra cursus**) et celui ici envisagé qui a lieu à l'issue de la formation qui elle-même valide un certain nombre de compétences. Or ce sont ces stages **extra cursus** non rémunérés qui sont en nette augmentation et qui permettent à certaines entreprises, organisations internationales (dont quelques ONG), ou associations d'utiliser à bon compte de jeunes professionnels sans se soucier des dommages causés notamment en termes d'endettement. Cette nette augmentation de stages non rémunérés doit absolument être endiguée.

Les points forts des questions et réponses

Il est relevé de la part d'un commissaire PDC que cette situation pèse sur les assurances sociales tant au niveau du manque à gagner que de la protection des personnes concernées, qui peuvent au bout de quelques mois à ce régime se trouver en déficit de cotisations, avec pour conséquence une baisse significative du pourcentage des prestations AVS à l'âge de la retraite. Cela étant, il voudrait avoir une argumentation plus plausible quant à la modification envisagée de la LIRT. Il établit dans ce sens un parallèle avec une précédente décision du Tribunal fédéral concernant les voyageurs de commerce et ceux qui singulièrement ne pouvaient compter que sur une rémunération issue des commissions (hors de toute rémunération fixe) et en faveur desquels le tribunal a articulé la notion minimale de salaire convenable. M. de Sainte Marie indique que fort malheureusement la notion de salaire minimum ne peut pas être fixée tant au niveau cantonal que fédéral après les votations intervenues sur ce sujet, et dans cette optique, les stages sont également concernés. Il est toutefois possible pour le législateur cantonal d'instaurer le principe d'un certain contrôle sur la situation des stagiaires même en l'absence d'une obligation formelle reposant sur une rétribution minimale.

Un commissaire PLR désire connaître le montant de rémunération relativement vague (« à sa juste valeur ») qui ne fixe pas clairement le seuil

envisagé en matière de rétribution des stages. M^{me} Marti indique que, dans la mesure où la notion de minimum vital et de salaire minimum a été établie à **4000 F** par mois, cette référence devrait logiquement servir de base à la réflexion. Pour ce commissaire, vouloir réintroduire ce barème dans le cas des stagiaires est clairement à côté des réalités du terrain. En réalité, de nombreux étudiants se proposent de travailler gratuitement au sein d'une entreprise afin de gagner de l'expérience et de la compétence tout en visant assez souvent la possibilité d'une gratification financière à l'issue de la période ainsi que la possibilité d'un engagement fondé sur le travail effectué durant les premiers mois. Dans la grande majorité des cas, ce système fonctionne et permet d'accéder plus facilement à l'emploi, la proposition des auteurs est dangereuse car elle risque de démolir une pratique où chacun trouve un intérêt objectif. Enfin, il est rappelé que les employeurs rétribuent souvent les stagiaires pendant ou à l'issue de la période donnée. M^{me} Marti ne dément pas l'existence de quelques exemples positifs qui ne doivent pourtant pas occulter un nombre beaucoup plus conséquent d'abus liés à la gratuité et dont certains employeurs n'hésitent pas à se servir de manière récurrente sans aucune intention de recruter définitivement les stagiaires. A ce titre, les contrats de stagiaires de certaines organisations internationales dont le BIT/OIT précisent *expressis verbis* que ce contrat ne pourra donner droit à un emploi définitif. Le même commissaire entend cette comparaison mais reste convaincu que de vouloir fixer un minimum surtout s'il s'agit d'un seuil à 4000 F va considérablement pénaliser les employeurs qui aujourd'hui se comportent correctement vis-à-vis de leurs stagiaires.

M. de Sainte Marie fait remarquer que la pratique des stages non rémunérés est très perceptible dans certains secteurs, comme les médias, les ONG, quelques organisations internationales et certaines entreprises, et que cela doit être corrigé.

Un commissaire Vert cite l'exemple concret de stagiaires ingénieurs qui n'ont pas été rétribués pour avoir effectivement travaillé au sein d'un cabinet genevois alors même que les prestations étaient bien évidemment facturées aux clients. Pour pallier cela, il se demande si l'un des leviers d'intervention dans ce domaine ne consisterait pas à prévoir la limitation de la durée des stages et une rétribution au-delà de six mois et souhaiterait savoir s'il existe aujourd'hui une obligation légale de déclaration des stagiaires. Puis, il cite l'exemple d'un collégien qui effectuait un stage au tarif horaire de 28 F, et se demande si un tarif horaire ne devrait pas être intégré dans le texte de loi, soit 20 F/h pour un revenu d'environ 3000 F et 25 F/h pour un revenu de 4000 F. M. de Sainte Marie entrevoit la possibilité d'une limitation de la durée des stages, mais indique qu'elle devrait être néanmoins rallongée probablement jusqu'à

18 mois. La réglementation fédérale ne permet pas de fixer de manière aussi précise les modalités des stages.

Un commissaire MCG voudrait connaître les secteurs les plus touchés par ce phénomène et obtenir des chiffres précis. S'agissant des organisations internationales, il ne semble pas possible d'intervenir par le biais de règles nationales voire cantonales. M^{me} Marti constate que ce phénomène bien qu'identifié n'a pas encore donné lieu à de vastes enquêtes permettant d'élaborer un certain nombre de statistiques à Genève. S'agissant des secteurs les plus touchés, on trouve les médias, les organisations internationales, les ONG le milieu associatif et certaines entreprises notamment dans le domaine des services. D'après un commissaire socialiste, les organisations internationales se fondent sur une réglementation interne qu'il n'est pas possible de modifier, sauf par le biais de l'intervention des syndicats compétents à ce niveau.

Il est mentionné, lors des discussions sur la rémunération et le montant hypothétique de 4000 F, que dans un tel cas de figure certains stagiaires seraient mieux payés que certains salariés par ailleurs protégés par des conventions collectives de travail (CCT), par exemple dans le secteur de la vente. Cette rémunération semble véritablement déconnectée de la réalité. Quant à la distinction entre le stage effectué dans le cadre de la formation et en dehors de celle-ci, elle sera assez difficile à établir dans un certain nombre de cas (suspension temporaire de la période d'études pour cause de stage, déplacement du stage à la fin des études...).

Un autre commissaire PLR rappelle le principe du libre choix qui n'oblige personne à accepter les conditions d'un stage non rémunéré. De plus, si les conditions annoncées se sont révélées fausses, le stagiaire aura la possibilité de recourir. De facto, il doute véritablement de la possibilité pour un jeune professionnel d'accepter un stage non rémunéré de longue durée sur plusieurs mois, et le jeune professionnel qui accepte cela devrait y trouver un intérêt. M. de Sainte Marie regrette que l'application de la libre circulation se soit finalement soldée par un déficit de contrôle qui pèse sur le dispositif genevois et accroît la concurrence interne par l'afflux de candidats étrangers. Il serait bon de prévoir un outil adapté aux besoins des jeunes diplômés en vue de leur insertion sur le marché du travail. Les offres actuelles réclament généralement de l'expérience de trois à cinq ans pour des profils juniors. Il est donc rare de pouvoir s'insérer immédiatement.

Au fil des échanges, les secteurs qui méritent à ce stade une attention particulière sont les médias et plus particulièrement la presse écrite, la restauration et les ONG. Les mesures de contrôle et de surveillance appelleront des commentaires précis de la part de l'OCIRT et une clarification de la

définition des stages de formation est nécessaire auprès de l'OFPC (notamment dans la définition de stage temporaire ou de stage professionnel RP rémunéré pour une période plus longue).

La question de limitation du nombre de stagiaire par entreprise est également évoquée afin de limiter tout abus qui pourrait persister et de pouvoir déceler si ces stages ne représentent pas en réalité un véritable poste de travail reconnu comme tel. Quelle rémunération, quelle classe de salaire, l'éclairage des partenaires sociaux semble indéniable...

2. Audition de M^{me} Christina Stoll (directrice OCIRT)

Lors de sa brillante audition, M^{me} Stoll a établi un document de synthèse que vous trouverez en annexe du présent rapport. Elle explique notamment que la CMA (commission des mesures d'accompagnement) est composée de manière tripartite (organisation syndicale, patronale et Etat). Cette commission a élaboré une politique d'analyse et d'intervention en matière de stages.

Il existe 3 catégories de stages :

- Dans la première catégorie, les stages prévus dans le cadre d'une formation **certifiante** (p. ex. stage pendant des études d'architecture ou stage nécessaire à entrer dans la formation d'éducateurs de la petite enfance). La CMA considère ce type de stages comme non problématiques.
- La deuxième catégorie est celle des stages **d'insertion professionnelle** (p. ex. LACI, AI, aide sociale, etc.). La question de la rémunération n'est pas du domaine de compétence de la CMA car elle est prévue dans un dispositif légal. La CMA considère ce type de stages également comme non problématiques.
- Dans tous les autres cas, le stage est considéré comme **un premier emploi** et donc ces situations doivent être analysées.

Elle souligne le fait qu'un stage n'est pas une forme particulière d'un contrat de travail (p. ex. de durée déterminée, indéterminée ou temporaire) ; les différentes règles concernant un contrat de travail s'appliquent (p. ex. salaire, durée de travail, vacances, heures supplémentaires, etc.).

En matière de salaires, il existe deux domaines :

- Le premier domaine concerne les secteurs couverts par une convention collective de travail (CCT) étendue ou un contrat-type de travail (CTT). Dans ce cas, les salaires et les conditions de travail fixés dans la CCT ou le CTT sont applicables. En cas de non-conformité, la compétence de contrôle et de sanction appartient à la commission paritaire pour la CCT et à l'OCIRT pour le CTT.

- Le second domaine concerne les secteurs qui ne sont pas couverts par une CCT ou un CTT. On applique le dispositif d'observation du marché du travail. En cas de situation de sous-enchère salariale abusive et répétée, le **CSME** demande l'extension facilitée d'une CTT ou l'édiction d'un CTT.

Depuis 2014, le CSME a mis en place le « groupe observatoire » qui analyse, trois fois par année, l'ensemble des permis de travail déposés pendant un mois et les distinguant entre cas problématiques et cas non problématiques. Cette observation permet de suivre les grandes tendances secteur par secteur. Une analyse particulière concernant les situations de stages est effectuée et relève qu'il y a effectivement nettement plus de cas problématiques dans le domaine des stages que dans n'importe quel autre secteur...

Le dispositif mis en place par la CMA est le suivant :

- Les situations de stage font l'objet d'une observation renforcée lorsqu'une situation de sous-enchère relative à un stage est constatée, l'OCIRT mène des procédures de conciliation avec l'employeur concerné. En cas d'échec d'une telle procédure de conciliation, le dossier est transmis à la CME qui peut décider de convoquer l'employeur. La problématique des stages est actuellement instruite par la CMA. Si une situation de sous-enchère abusive et répétée devait être constatée, il incomberait au CSME de demander l'extension facilitée d'une CCT et l'édiction d'un CTT.

M^{me} Stoll commente ensuite l'art. 12E du PL 11345 : l'utilisation du mot « contrôler » laisse supposer la compétence de l'OCIRT qui n'a pas de base légale pour imposer le respect d'un salaire minimum. Il incombe au **CSME** (et non pas à l'OCIRT) de définir les salaires usuels. L'OCIRT mène d'ores et déjà un travail important de sensibilisation et de conciliation concernant la problématique des stages. Le dispositif actuel d'observation du marché du travail permet de traiter la problématique des stages et de prendre, si nécessaire, des mesures.

En réponse à un commissaire PLR qui voudrait connaître la manière de rendre un dispositif applicable, M^{me} Stoll répond qu'il dépend de la volonté des partenaires sociaux de les insérer dans les conventions et prend l'exemple de l'esthétique. La CSME a constaté que, dans ce domaine, on ne fait pas la distinction entre les personnes ayant un CFC ou pas. Il n'y a donc pas de valorisation salariale de la formation, d'où l'introduction d'un salaire minimum unique.

Un commissaire socialiste peine à comprendre le mécanisme de protection de marché du travail. Lorsque M^{me} Stoll dit que 80% des stages étaient problématiques, à quel niveau est-ce ? Si c'est au niveau salarial, pourquoi l'OCIRT n'intervient pas si le stage est couvert par une CCT ? Si ce domaine

n'est pas couvert pas une CCT, pourquoi le CSME n'intervient pas en étendant une CCT ou par l'édiction d'un nouveau CTT ?

M^{me} Stoll explique que les dossiers problématiques concernant les CCT sont du ressort des **commissions paritaires** et lui sont systématiquement adressés. L'OCIRT est compétent pour intervenir lorsqu'un CTT est applicable. Pour le CTT, chaque fois qu'un stage dans le secteur concerné est rémunéré en dessous du salaire minimum, l'OCIRT adresse une demande de mise en conformité à l'employeur, qui sera sanctionné en cas de non-respect de la demande. Quand il n'y a pas de salaire minimum, le dossier est du ressort de la CMA. L'OCIRT rend systématiquement une visite aux employeurs dans le cadre de la procédure de conciliation et leur demande d'adapter le salaire. Si l'employeur refuse, il peut être convoqué par la CMA. Il incombe à la CMA de décider quand elle dispose de suffisamment d'éléments de preuve pour renvoyer le dossier au CSME. En cas de sous-enchère abusive et répétée (un cas isolé ne suffit pas), il incombe au CSME d'agir. Le même commissaire se demande s'il existe des cas de sous-enchère abusive et répétée dans certaines branches. M^{me} Stoll répond qu'il y a eu, suite à un constat de sous-enchère dans un secteur particulier, plusieurs **extensions facilitées** de CTT. En matière de stages, il faut essayer de détecter si on fait face à un problème dans un secteur particulier ou dans plusieurs secteurs. Finalement, peut-on conclure que les stages non rémunérés, à l'exception de ceux destinés à une insertion professionnelle, sont interdits ? M^{me} Stoll répond que l'OCIRT ne peut pas imposer un salaire minimum dans un secteur où aucun salaire minimum n'est prévu. Le salaire est toutefois un élément constitutif du contrat de travail, mais il n'y a actuellement aucune jurisprudence en matière de stages non rémunérés. Le salarié concerné par un stage non rémunéré peut potentiellement agir aux prud'hommes (avec un délai de prescription de cinq ans).

Un commissaire PDC demande s'il existe de la jurisprudence dans d'autres cantons à propos de la question de l'existence d'un salaire minimum. De plus, un arrêt du Tribunal fédéral a jugé illégal le fait de ne payer quelqu'un qu'à la commission. Ne pourrait-on pas faire un parallèle entre cet arrêt et la question de la rémunération des stages ? M^{me} Stoll explique que cet arrêt récent instaure un revirement de jurisprudence du Tribunal fédéral. Suite à cet arrêt, elle fait part de ses doutes quant à la légalité d'un contrat sans rémunération. Cependant, aussi longtemps que la question n'est pas tranchée par le TF, elle reste ouverte.

Un commissaire Vert demande si on pouvait exiger une obligation de déclaration afin de protéger les stagiaires ? M^{me} Stoll répond qu'elle doute qu'il existe une base légale permettant ceci.

Un commissaire socialiste demande qui signale les cas douteux à l'OCIRT. En pratique, il semble logique que peu de stagiaires signalent un cas de sous-enchère salariale. C'est probablement d'autres employeurs concurrents qui le feront. Dans ce cas, est-il difficile de déceler un cas de sous-enchère salariale abusive et répétée ? M^{me} Stoll répond que les cas de sous-enchère salariale abusive et répétée sont décelés par le processus d'observation renforcée appliqué dans tous les dossiers dont l'OCIRT a connaissance. Il y a également une permanence des inspecteurs de travail tous les après-midis. Actuellement, les inspecteurs sont souvent sollicités concernant les problématiques de stages.

Un commissaire Vert demande s'il existe des chiffres particuliers concernant les stages effectués par les personnes n'ayant pas besoin de permis. Négatif – 150 dossiers concernant la problématique des stages sont instruits par année, ce qui n'est pas négligeable par rapport au volume de travail de l'inspection. Pour instant, l'OCIRT récolte les dossiers et il incombe à la CMA de se prononcer. L'analyse des permis n'est qu'un des différents instruments de la CMA. Si la CMA considère qu'un secteur de stage est problématique, elle peut également requérir auprès de l'OCIRT une enquête particulière. L'OCIRT enquêtera dans l'ensemble des entreprises du secteur concerné afin d'obtenir des chiffres représentatifs de l'ensemble des pratiques salariales

Finalement un commissaire MCG demande si un stagiaire peut faire l'objet d'un contrat de travail. – A l'exception des stages de formation et des stages d'insertion, un contrat de travail est nécessaire.

Les aspects de formation/insertion seront développés et synthétisés dans l'audition ci-dessous.

3. Audition de M. Grégoire Evéquo (directeur OFPC)

M. Evéquo souligne d'entrée que la question des stages est préoccupante. Ceux-ci faisant de plus en plus partie du cursus de formation, trouver une place de stage devient problématique. Il faut donc s'assurer que, lorsqu'on parle de « stage », on ne parle pas d'autre chose. En 2014, l'OFPC a publié un catalogue répertoriant plus d'une vingtaine de stages. Le principe appliqué par l'OFPC est que, au-delà d'un mois, **le stage doit être rémunéré**.

En matière de formation professionnelle, la motion fait surtout référence au stage effectué après les études (stage d'insertion professionnelle). Or, une autre problématique non évoquée dans la motion est celle des stages effectués avant de commencer un apprentissage. Certaines entreprises, et surtout des institutions (notamment dans le secteur de la santé et du social) prennent des stagiaires pour une durée allant souvent au-delà d'un mois (parfois même une

année). Ces stages peuvent être utiles pour se rendre compte que le stagiaire est la personne adéquate pour travailler dans l'entreprise. De plus, les employeurs préfèrent engager des personnes âgées de plus de 18 ans. Le stage peut être un moyen choisi en attendant que la personne atteigne cet âge. Ces stages devraient être rémunérés. Ce serait **un contrat de pré-qualification** et le salaire devrait être le même que la première année d'apprentissage (soit entre 500 F et 700 F). Ils devraient également faire l'objet d'une surveillance. Or, l'OFPC a des échos de personnes effectuant des stages non rémunérés dans des institutions. L'office s'est entretenu à plusieurs reprises avec la directrice de l'OCIRT de manière plus générale sur la question des stages. La problématique est connue de tous les cantons. Une question juridique se pose aussi. L'OFPC se demande si une des solutions ne serait pas d'avoir un label de l'entreprise ou d'une institution qui respecterait les conditions de stage. Souvent, le public ne sait pas ce qu'est une condition admissible pour un stage car il n'est pas suffisamment informé ; il pense qu'il est, par exemple, normal d'effectuer un stage non rémunéré pour une durée de six mois. Il est interloquant de voir que certaines entreprises cherchent des stagiaires parlant trois ou quatre langues et bénéficiant de trois ou quatre années d'expériences professionnelles. Elles cherchent des stagiaires « expérimentés », ce qui est problématique pour l'OFPC.

En conclusion, l'office incite à une réflexion sur l'introduction d'un label, assurant au public qui postule pour un stage, qu'il est face à une institution ou une association qui respecte les conditions de base (salaire minimum, contrôle du stage et rapport contractualisé entre le stagiaire et l'entreprise).

Un commissaire PDC se demande si le statut juridique des stages effectués sous le contrôle de l'OFPC est assimilable à un contrat d'apprentissage et comment l'office est informé de ces stages et quel contrôle il a sur ceux-ci. – Il existe un réseau entre l'OFPC et les entreprises formatrices. La question se pose pour un jeune qui résilie son contrat d'apprentissage ; l'OFPC va le contracter. Aujourd'hui, plus de 95% des entreprises respectent les conditions du contrat d'apprentissage. L'idée est que le stage de pré-qualification se transforme en un contrat d'apprentissage par la suite. Le contenu du stage doit être progressif. En général, l'entreprise travaille durant les deux ou trois premiers mois sur le comportement du stagiaire (adaptation à l'entreprise) et, ensuite, plus sur le travail et le plan de formation. Le statut juridique est celui d'un contrat de pré-qualification, approuvé par l'autorité cantonale, entre le jeune et une entreprise.

Comment les stages de plus d'une année se justifient ? – L'OFPC considère qu'au-delà de dix mois (durée maximale possible à l'office), on se retrouve dans la notion de l'apprentissage. On ne sait pas comment justifier les stages

de trois ans, sans contrat. En effet, il s'agit parfois de la même durée qu'un apprentissage (CFC). **Plus d'un mois sans contractualisation est une pratique que l'on ne doit pas privilégier.**

Un commissaire Vert propose une obligation d'annonce pour les stages afin d'avoir un suivi. M. Evéquoq répond que tout ce qui vise à protéger les stagiaires semble être juste et quelle serait la base juridique pour instituer cette obligation.

Un commissaire socialiste revient sur l'idée du label : quels sont les critères sur lesquels s'effectuerait la labellisation ? Est-ce sur l'aspect formateur et de la rémunération ? D'après M. Evéquoq, les critères comprennent une rémunération de base. Après un mois, le stagiaire a compris des choses, qui peuvent être utilisées. Il faut donc passer par la pratique à un certain moment. L'un des autres critères du stage serait la reconnaissance de l'aspect formateur du travail. On sait que la personne apprend bien si elle produit, d'où le fait de la rémunération. La question de la durée est un critère. Un stage ne doit pas être à durée indéterminée ! Au sujet du contrôle, il faudrait une CCT (élargie). De manière générale, la problématique des stagiaires est moins présente dans l'économie privée que dans d'autres formes. Les ONG sont connues pour prendre des stagiaires non rémunérés. A un moment, la question du contrôle se pose aussi. Il ne serait pas compliqué de trouver quelques conditions de base informant le public sur ce qui est un stage et ce qui ne l'est pas.

Un commissaire PLR note qu'environ 90 ou 95% des stages se passent bien et se demande si au sein de l'office cette demande serait une grande démarche à faire pour l'Etat. Dès lors que l'on impose quelque chose (p. ex. une validation de la qualité formative et une indemnité minimale), cela est suivi par un contrôle. Concernant les stages de pré-qualification, ils sont effectués en attendant de trouver quelque chose. Le patron ne risque-t-il pas de refuser d'entrer dans ce stage de préapprentissage ? – Pour ce qui est des stages de pré-qualification, les patrons sont plutôt rassurés car l'OFPC ne les laissera pas avec une personne qui ne convient pas ; savoir qu'une autorité est là rassure l'employeur. Le prix des 500 F de salaire n'a pas beaucoup d'importance par rapport à cela. Concernant les entreprises avec lesquels l'OFPC travaille, cela fonctionne bien. C'est pour d'autres, notamment dans des secteurs difficiles à contrôler (**p. ex. le milieu associatif**), que le problème se pose. Une entreprise employant 600 stagiaires a malheureusement récemment défrayé la chronique. Un label permettrait de mieux informer le public. Il est à souligner que, avec un **apprentissage qualifié, il n'est pas nécessaire d'effectuer un stage.**

Avec un scénario où la loi passerait avec un stagiaire rémunéré 4000 F, est-ce qu'il y aurait encore des entreprises pour prendre un stagiaire ? – Négatif, de plus l'indemnité octroyée par l'Etat pour des stages de six à huit

mois est de 1800 F par mois. Une rémunération de 4000 F est au-delà du salaire moyen, ce qui paraît exagéré pour ce qui constitue un premier emploi. Au sein de l'Etat, la rémunération est différente selon si la personne a un Bachelor ou un Master (1800 F), un CFC (1200 F) ou pas de diplôme reconnu (entre 500 F et 700 F).

4. Audition de M. Grégoire Tavernier (directeur OPE)

A la suite des demandes des commissaires, M. Tavernier commente les différents chiffres énumérés. Le nombre le plus élevé de stagiaires rémunérés dans les départements se trouve au DIP et au département des finances. La base réglementaire est l'art. 9 RPAC. Une directive transversale faite par les spécialistes RH s'applique donc à tous les départements. La grande catégorie des stages est celle exigée par l'espace scolaire et liée à la formation. Les stages « découvertes » existent aussi et pour tout métier. Leur durée maximale est d'un mois et ils ne sont pas rémunérés. Une autre catégorie de stages regroupe ceux effectués pour des recherches/travaux, dans le cadre d'une formation. Ces stagiaires ne viennent pas se former, mais trouver des informations. S'agissant des stages rémunérés, ceux-ci passent par un système de paye centralisé. En revanche, les stages découvertes sont décentralisés, car il appartient au département d'appliquer la directive. La définition de ce qu'est un stage était dans une directive ancienne, reprise en mars 2014, pour uniformiser et clarifier la pratique dans l'ensemble de l'administration (certaines stages étaient rémunérés dans certains départements, et les mêmes ne l'étaient pas dans d'autres départements). Un cas s'est posé en pratique dans un département qui proposait des stages d'été non rémunérés. Des stagiaires de même formation effectuaient un travail rémunéré dans un autre département de l'administration publique. Pour régler ce problème, **une directive** a été édictée afin de clarifier la situation. Un contrôle n'est pas nécessaire. Si une personne est en formation et n'est pas payée, elle a accès sans difficulté à la fiche directive et va contacter l'administration pour demander à être payée.

5. Audition de M^{me} Marion Moussadek (secrétaire journaliste de l'Association genevoise des journalistes)

M^{me} Moussadek, journaliste de métier, expose de manière générale la situation de la presse écrite, de la radio puis de la télévision en Suisse romande. Le journalisme est un métier qui est difficilement pénétrable, où tous les titres jouent de leurs noms.

Elle précise la première catégorie de stage dit RP qui est obligatoire. Il s'agit d'un « vrai » stage professionnalisant (emploi), d'une durée de deux ans avec une rémunération minimale, où le stagiaire suit des cours au CRFJ. Ce stage réglementé ne pose pas de problème. Parfois, les médias se séparent en plein milieu du stagiaire RP, mais cela reste des cas isolés. Il est ensuite difficile de retrouver un stage.

Le deuxième cas de figure est celui des stages qui changent d'appellation et sont la plupart du temps gratuits ou faiblement indemnisés. M^{me} Moussadek énumère de façon complète les médias genevois :

- Le Courrier emploie constamment des stagiaires non rémunérés pour une durée de trois mois et utilise autant de stagiaires que de rédacteurs en chef ; sans ces stagiaires, ce journal ne tournerait pas. Six personnes occupent la rubrique région, dont trois stagiaires, et ce de façon constante.
- La Tribune de Genève (TDG) fonctionne également avec des stagiaires, en principe pour des stages de deux mois, indemnisés 250 F par mois. Ce journal fonctionne très régulièrement avec des stagiaires d'été (mais pas constamment). Il peut y avoir des débouchés (par exemple passer du stage à un emploi temporaire), mais sans aucune garantie.
- Le Temps emploie des stagiaires depuis longtemps pour une durée de trois semaines non rémunérées. Ce n'est pas un mauvais compromis, car ces stages sont l'occasion de montrer le métier au stagiaire et lui offrent la possibilité de se faire des contacts. M^{me} Moussadek a entendu parler de rares cas de figure où le stage se renouvellerait, ce qui n'est pas l'idéal. Le Temps appelle ces stages, d'une durée de trois semaines, des « pré-stages ».
- La RSR, aux dernières nouvelles (pas confirmé, c'était encore le cas il y a cinq ans), a une pratique de deux mois de stages indemnisés 1000 F par mois (soit environ 250 F par semaine).
- Le Léman bleu rémunère mal ses stagiaires.
- Le Matin, Le Matin Dimanche, et le 20 Minutes n'ont pas de pratiques de stages. Ils versent en principe un salaire à l'heure.
- Bilan se tient à Genève et n'offre pas la possibilité de faire des stages, à sa connaissance.

Les points forts des questions et réponses

Un commissaire PLR aimerait connaître la pratique salariale du stage RP qui dure deux ans et quel débouché ou plus-value le stagiaire peut en tirer. – Le salaire de départ est de 3800 F et ces stages sont utiles pour le réseau dans 30 à 35% des cas ; pour le reste, on ne revoit la plupart du temps pas les stagiaires.

Un commissaire PDC poursuit sur le profil des stagiaires : sont-ils en attente pour un stage RP ou des études complémentaires ? – M^{me} Moussadek répond que ces stages ne donnent aucune garantie en quoi que ce soit ; ils ne garantissent pas un stage payé ni le fait d'être embauché (c'est toutefois le cas dans environ 10% à 15% des stages). Le stagiaire est du coup extrêmement rentable. Un des témoignages que M^{me} Moussadek évoque est le cas d'un stagiaire qui a effectué, depuis un an et demi, tous les stages en ayant un Master en relations internationales. Il est clairement sous-payé.

Un commissaire UDC aimerait connaître les critères d'évaluation des stages. M^{me} Moussadek répond que le stagiaire peut avoir une attestation. Le stage est utile pour soi-même, pour son curriculum vitae et se faire un réseau.

Un commissaire socialiste demande quel est l'encadrement par rapport au stagiaire non RP. Est-il suivi ou envoyé tout seul à une conférence de presse afin de rédiger un article ? – M^{me} Moussadek explique que la réponse à cette question se trouve dans le fait de compter sur le stagiaire pour la production directe du journal ou pas et que cela dépend aussi du stagiaire...

Le même commissaire demande si les journalistes RP font des stages après, où ils sont encore non payés. – Négatif, M^{me} Moussadek n'a pas connaissance de stagiaire RP qui n'est par la suite pas embauché par le média dans lequel il fait son stage. Le système fonctionne bien. Une quarantaine de stagiaires sont formés.

La question du journal du Courrier est évoquée par un commissaire PLR au sujet de la rémunération, lorsque la moitié de la rédaction est composée de stagiaires. – M^{me} Moussadek répond que Le Courrier est signataire de la CCT qui avait jusqu'à peu une grille salariale à respecter. Vu ses finances et sa situation délicate, le journal n'est pas en mesure de respecter cette grille. Les organisations professionnelles et syndicales des journalistes ont voté en faveur de garder Le Courrier, en toute connaissance de cause. C'est un élément de réponse.

Quel est le taux de réussite du stagiaire RP ? – Il est extrêmement rare que le stagiaire RP qui suit la formation CRFJ ne soit pas embauché ensuite dans les médias et ne finisse pas ces deux ans de stage.

Finalement quel serait la durée idéale pour un stage non rémunéré dans la profession de journaliste ? – Pour M^{me} Moussadek trois semaines semble un bon compromis.

6. Audition de l'UAPG

La délégation représentée par M^{mes} Ruegsegger, Trunde-Jaccard et M. Meylan rappelle que la notion juridique du stage existe en droit suisse, mais est relativement vague. Les art. 319 ss CO règlent la question du contrat de stage, qui est soumis aux mêmes dispositions que le contrat de travail, à l'exception du stage de découverte (ayant pour but de permettre de découvrir un métier). Ce dernier type de stage est limité à quelques jours. Concernant les stages d'une certaine durée, aucune rémunération minimale n'est prévue par le droit suisse. Le stage est une notion encadrée et traitée par le droit fédéral, dont le salaire peut varier selon les secteurs. Trois parties sont liées au contrat : le stagiaire, l'employeur et l'institut de formation. Le salaire varie en fonction des secteurs, de l'activité réalisée ou de l'existence d'une CCT ou d'un CTT dans le domaine ou non. Le principe de la **liberté contractuelle** prime pour le contrat de stage. La marche de manœuvre pour intervenir est relativement maigre. L'édiction d'une règle contraignante, de force obligatoire, doit répondre à certaines exigences et doit respecter la liberté économique, qui ne peut être restreinte qu'à certaines conditions : légalité, proportionnalité et la mesure doit aller dans le sens de l'intérêt général. Ces exigences (notamment celle de la proportionnalité) ne sont pas remplies. La question peut être éventuellement réglée dans un dialogue social.

De plus, dès le moment où l'on se trouve dans un cadre fixé relatif au contrat de travail, on est naturellement dans le contrôle de ce qui se fait sur le marché du travail. Les objectifs de ce PL consistent à avoir un contrôle sur les stages afin d'éviter les dérapages, ce à quoi M. Meylan peut adhérer et ce qu'il s'emploie à faire avec les partenaires sociaux (la commission des mesures d'accompagnement a mis en place un observatoire des mesures de travail). Ils essayent de trouver les outils nécessaires pour détecter les secteurs où l'usage d'un stage pourrait être problématique. Ces secteurs font l'objet de recours auprès des partenaires sociaux pour l'endroit où la CCT ne prendrait pas en compte le principe du stagiaire. **La CCT pourrait tout à fait contenir des considérations relatives aux stagiaires.** A défaut de CCT, ou dans les secteurs où il n'y en a pas, du moment que l'on fait face à une sous-enchère abusive et répétée, les mesures sur la libre circulation des personnes peuvent s'appliquer avec l'édiction d'un CTT dans un secteur déterminé. Avec la problématique d'un salaire universel minimum pour les stages, on tombe dans la même idéologie que celle d'un salaire minimum pour un emploi. Rien n'aura

été réglé et on n'aura pas forcément des solutions pour les quelques secteurs qui iraient mal. Il est encore mentionné que la CMA fait une différence entre les différents types de stagiaires, ce qui n'est pas forcément le cas dans le projet proposé. Ce qui pose problème, ce sont les premiers emplois cachés sous forme de stages (pas rémunérés ou peu rémunérés), car un stage doit avoir une valeur pédagogique et formatrice.

Un commissaire socialiste note que, dans les domaines des ONG et des organisations internationales, il y a une grande présence de stages non rémunérés. Est-ce que ces milieux ont une CCT ou un CTT ? Dans quel cas serait-il possible d'agir en matière de partenariat social dans ces milieux ? – Pour M^{me} Ruegsegger c'est possible et, s'agissant des ONG, le droit suisse s'applique. Il se peut que des organisations internationales ou gouvernementales aient été rappelées à l'ordre. En général, ce rappel à l'ordre fonctionne. Ensuite, une CCT au niveau des ONG paraît trop vague.

Cela étant, il existe des ONG où leur droit territorial s'applique et une CCT collective ne s'applique pas dans les organisations internationales. Les ONG sont dans une situation différente. Ainsi, un CTT ne peut pas intervenir dans le secteur des organisations internationales.

Le commissaire se demande quel est le facteur principal qui pose problème : est-ce la non-rémunération ou la durée du stage qui est abusive ? – Il est confirmé que ce qui est problématique n'est pas la durée, mais que certains stages s'adressent à des personnes formées. M. Meylan ajoute que le CSME a le devoir d'entendre les parties pour l'entreprise qui aurait un problème. La commission des mesures d'accompagnement (CMA) siège environ une fois par mois. Si un problème surgit, la commission invite l'entreprise pour l'auditionner. Elle lui rappelle les règles et l'invite à se conformer à celles-ci. Généralement, la grande majorité des entreprises le font. Ainsi, la commission passe d'abord une procédure de conciliation pour déterminer cas par cas ce qu'elle peut faire. Le stage non rémunéré, qui n'est pas un « stage découverte », n'est normalement pas autorisé par le droit suisse. M. Meylan ajoute qu'on va tomber sur les règles du CO (traitant du licenciement, du temps de travail, des vacances etc.). Dès le moment où on a ce contrat tacite de stage, on tombe sous la couverture juridique du contrat de travail.

Un commissaire PDC demande des explications plus approfondies sur le fait que le PL 11345 et la M 2148 ne respectent pas le principe de proportionnalité. Par quel moyen la commission paritaire peut-elle intervenir ? Quels sont leurs moyens d'intervention pour ces stages dans ces secteurs peu organisés ? – M^{me} Ruegsegger explique que le PL 11345 est très vague mais que la motion est plus détaillée et ne s'adresse pas à un secteur particulier. Elle

fait des stages une globalité, sans différencier les types de stages et les réalités des différentes synarchies (pas conforme sur le terrain). Elle ne parle pas des partenaires sociaux. C'est une solution étatique. Il y a des réalités qui sont sectorielles. Concernant le cadre de la vente, M^{me} Ruegsegger n'a pas entendu de problème de stages. C'est un secteur organisé. M. Meylan ajoute que légiférer dans le domaine des stages signifie qu'on limite le droit actuel du contrat de travail pour en faire une partie spécifique, dont l'intérêt général et la proportionnalité devraient être évalués. Légiférer particulièrement et de manière impérative pour ce secteur et dans ce cadre-là serait contraire à ces principes. Le fait de se déterminer et avoir une action particulière là-dessus excéderait notre compétence pour légiférer. De plus, M^{me} Ruegsegger ajoute que le CTT doit être limité dans le temps (il faut revoir sa pertinence de manière régulière), ce qui n'est pas le cas dans la loi. Concrètement, M. Meylan explique que la commission paritaire va, face à un cas de sous-enchère abusive et répétée, intervenir dans ce secteur. Une extension facilitée d'une CCT est possible. S'il n'existe pas de CCT, il est possible d'édicter un CTT. Ceci a été fait notamment dans le secteur de l'esthétisme. **Elle pourrait aussi édicter un CTT dans un secteur particulier pour les stages.**

7. Audition de la CGAS

La délégation représentée par M^{me} Manuela Cattani et M. Claude Reymond déclare que la problématique qu'il s'agit de traiter est la mise en compétition des jeunes salariés et des stagiaires. Les deux objets ont le point commun de proposer un article qui donne la compétence à l'OCIRT d'examiner les conditions des stagiaires. La motion va plus loin que le PL et propose une convention, une indemnité minimale pour les stagiaires, en différenciant les stages en cours ou hors formation. Du point de vue de la CGAS, il est louable d'amener ce débat au sein du parlement. On ne peut que partager le constat des abus des « stages bidons » qui n'ont aucune vocation formatrice. Il convient de resituer la problématique des stages dans un contexte plus large car ils conduisent à la précarisation croissante des salariés.

Dans un deuxième volet, la non-rémunération ou la sous-rémunération n'est rien d'autre qu'une sous-enchère salariale déguisée qui disqualifie les cursus de formation. Il s'agit de prendre acte que, depuis une vingtaine d'années, on constate une augmentation constante du travail dit « atypique ». On évalue en Europe que les 20 % des travailleurs ont un travail précaire ou à durée déterminée et ceci dans les premiers engagements. En Suisse, les données sont malheureusement extrêmement mal documentées et le phénomène de la précarisation des emplois est très peu étudié. Pourtant, le peu de données que l'on a en Suisse montre que la situation est similaire à celle des

autres pays européens. C'est une tendance qui est donc structurelle et non pas conjoncturelle. L'OFS mentionne 8 % d'emplois « atypiques » en Suisse, mais il ne prend pas en compte les frontaliers et les travailleurs qui ont un permis de courte durée. Les statistiques du SECO, qui recensent les personnes inscrites dans des agences de location d'emploi, montrent une forte augmentation. Ces éléments sont essentiels pour discuter de la problématique de la précarisation de l'emploi. Il existe dans ce cadre une étude indispensable bien que problématique, réalisée par Ecoplan et commanditée par le SECO (2008). Cette étude minimise l'ampleur du phénomène mais constate son augmentation. A Genève, on constate une forte progression des CDD, alors que, en 2004, ils concernaient 19 000 personnes, on passe à 27 000 personnes en 2010 (+ 41 %), et cette augmentation s'est très probablement poursuivie par la suite. Si l'on compare avec le canton de Vaud, canton dans lequel les études sont plus poussées, on parle de 9 % des emplois concernés, contre 12,5 % à Genève (chiffres toujours sous-estimés). Le SECO le souligne et s'en préoccupe. Il affirme que les deux tiers des nouveaux emplois atypiques et précaires sont des stages. Même avec des études limitées, on remarque que le phénomène devient inquiétant et que la situation suisse se rapproche de la situation des pays voisins.

Pour la délégation, il est préférable de développer les conventions collectives de travail, et instaurer un salaire minimum pour les stages non réglementés. Le PL et la motion sont donc soutenus par la CGAS, hormis les propositions contenues par la motion (?). Il faut se garder de prévoir des réglementations particulières et **développer les conventions et les contrats-typés dans toutes les branches**. Concernant une indemnité minimale de stage, on ne peut pas d'un point de vue syndical entrer en matière si elle est inférieure à ce qui est prévu par les CCT.

Un commissaire UDC doute que le PL 11345 puisse être mis en œuvre. Parle-t-on de rémunération, de « formation adéquate » (art. 12) sans base légale ? – M^{me} Cattani souligne que l'OCIRT devrait aussi vérifier les stages dans le cadre global de ses contrôles. Il est vrai que ce sont les commissions paritaires qui travaillent dans le cadre des conventions collectives : le contenu du PL n'est effectivement pas évident d'un point de vue juridique. Le problème est que certaines branches n'ont pas de référentiel (convention ou contrat-typé). Si l'on veut effectuer des contrôles, on doit forcément disposer d'un référentiel ; cependant, demander à l'OCIRT de se pencher sur cette question semble légitime. Pour la délégation, dès lors qu'aucune disposition formatrice n'amène une formation reconnue et qualifiante dans un stage, il s'agit d'un emploi qui doit être reconnu et rétribué en tant que tel. On doit protéger la catégorie des stages, en différenciant stage et premier emploi. Les abus se

produisent dans tous les secteurs y compris pour des personnes qui sortent des universités. On peut citer en particulier la branche des organisations internationales. On constate que les deux tiers des stagiaires ne viennent pas de pays en voie de développement et gagnent pourtant 1850 F par mois.

8. Audition de M. Laurent Terlinchamp (Société des cafetiers, restaurateurs et hôteliers de Genève)

Président de l'association et interlocuteur incontournable de cette commission, M. Terlinchamp souligne sans attendre que, dans la CCT, la grille salariale est déjà prévue pour tout ce qui est stage dans le cursus scolaire de l'école hôtelière ou en amont. L'inconvénient du PL 11345 et de la M 2148 est une **contradiction avec le partenariat social des commissions tripartites**. Il vaudrait mieux pousser tous les secteurs qui n'ont pas de convention collective à intégrer ces accords spécifiques à chaque branche. Il serait fort regrettable que l'OCIRT définisse un tarif horaire, alors que celui-ci change selon les secteurs. Des moyens supplémentaires seraient de facto nécessaires pour que l'OCIRT fasse plus. Il trouve d'ailleurs choquant de considérer que, sur la base de stages, on ne paye pas les gens et que la situation doit changer. Il remarque que bien souvent, les problèmes viennent de secteurs non structurés au niveau des CCT. C'est donc un geste politique normal de la part d'élus de vouloir témoigner d'une situation qui n'est pas acceptable dans le temps.

Dans son domaine d'activités, il explique que, avant de rentrer à l'école hôtelière, **six mois** de pré-stages sont obligatoires. Une possibilité de réduction de salaire par rapport au salaire usuel d'un stagiaire qui ferait un stage dans le cursus normal existe. Des stages de sensibilisation et de découverte sont possibles. Si la personne est mineure, il faut un arrangement entre les parents, l'employeur et le stagiaire. C'est une profession en direct avec la clientèle, et donc une place est forcément donnée au stagiaire. Les entreprises prêtes à offrir des stages rémunérés ou des stages découvertes sont largement sollicitées. Il souligne qu'une réelle politique dans l'apprentissage et l'accompagnement des stagiaires existe. Il est selon lui préférable d'effectuer un stage de trois mois, ce qui suffit par exemple afin de découvrir des spécificités, plutôt que d'avoir un réel contrat pour démissionner au bout de six mois. Cette formule est plutôt intéressante et pragmatique.

Pour répondre à l'hypothèse (provocatrice) où le stagiaire devrait obligatoirement être rémunéré 4000 F par mois, M. Terlinchamp déclare que ce montant dépasse celui de certaines CCT et qu'une limite est nécessaire dans cette approche. La protection à un salaire décent est une chose. Ce salaire à 4000 F est de l'ordre du « fantasme », et il n'est pas souhaitable de l'ancrer

dans la loi sous ce principe-là (de stagiaire). Tout dépendra au niveau des CCT de quel secteur économique il convient de parler, d'où l'intérêt de ne pas faire quelque chose de généralisé, mais d'être dans l'axe de la profession dans laquelle la personne souhaiterait faire un stage.

Un commissaire PDC demande si les stages (hormis les stages découvertes) ont bien un objectif formateur. Font-ils l'objet d'une évaluation tout au long du stage ou à la fin ? Si oui, le stage est-il accepté ou validé par l'école hôtelière ? – M. Terlinchamp répond par l'affirmative pour l'école hôtelière. Il n'y a pas d'examen à l'entrée de l'école hôtelière, mais, après, il existe un programme, avec tout un processus de contrôle, dans lequel un stage doit être effectué. Le contrôle est réel car le stage fait partie intégrante du processus de formation. Pour le stage en amont, l'école hôtelière demande simplement à quelqu'un d'entrer dans le métier pendant six mois, avant de commencer une formation coûteuse de trois ans. C'est plutôt rassurant dans des formations qui coûtent à la société en règle générale, puisque l'Etat subventionne l'école hôtelière sur le plan cantonal. Il est judicieux que la personne soit « dégrossie » et ait eu le temps d'avoir suffisamment de recul afin de savoir si une formation de cette qualité est bonne pour elle. En résumé, il n'y a pas de contrôle à l'entrée, mais durant la formation.

S'agissant des rémunérations, M. Terlinchamp indique qu'elles se situent plus haut que celles des apprentis cuisiniers. Les apprentis de première à troisième année touchent entre 800 F et 1200 F. Dans ce cas, les stagiaires touchent un pourcentage un peu en dessous du salaire de base (c'est-à-dire 3000 F, alors que le salaire de base de personnes non qualifiées tourne autour de 3500 F). Les candidats sont souvent majeurs et ne le font pas dans le but de commencer un CFC, mais de suivre par la suite une école supérieure (du genre école hôtelière) ou d'être sûr de vouloir s'engager dans cette voie. Ce salaire n'est pas suffisamment ridicule pour dire que c'est une ligne dans la CCT qui sert uniquement de « prétexte » pour ne pas être attaquée. Il y a un réel défraiement, puisqu'on reste quand même dans la notion d'étude. Toute personne diplômée ne peut pas être prise dans l'entreprise en tant que stagiaire et doit avoir un contrat dont le salaire est délimité par rapport à la grille de salaire (ce ne peut pas être un salaire de stagiaire).

Concernant le nombre de stages dans le secteur, il mentionne que l'école hôtelière comprend 150 élèves, qui ont tous suivi des stages avant cette formation et ensuite pendant le cursus (donc actuellement au moins 300 stagiaires). La plupart des apprentis au CEPTA (en tout cas 200) ont suivi des stages de connaissance du secteur de quelques jours avant leur scolarité. M. Terlinchamp n'a pas les chiffres des autres structures hôtelières. Au niveau des prud'hommes, le thème le plus récurrent est celui du contrôle des horaires et

les cas seraient plutôt à la baisse. Les problèmes sont plutôt à travers les entreprises que les apprentis. A ce titre, les entreprises formatrices sont soumises aujourd'hui à contrôle et sanction et celles qui sont considérées plus aptes à former sont renvoyées. En comparant d'autres cantons, M. Terlinchamp souligne que l'apprentissage est beaucoup plus important dans le canton de Vaud (200 pour GE et 700 pour Vaud). L'Etat des cantons de Vaud, de Fribourg et du Valais est beaucoup plus proche des secteurs économiques et de leur reconnaissance.

9. Discussions et vote du PL 11345

Un commissaire propose d'auditionner des représentants du journal « Le Courrier » afin de clarifier la situation décrite par l'Association genevoise des journalistes. Cette proposition d'audition est soumise au vote :

Pour : 3 (1 Ve, 1 S, 1 MCG)

Contre : 8 (2 PLR, 1 PDC, 1 S, 2 MCG, 2 UDC)

Abstention : 1 (1 S)

[La demande d'audition est refusée.]

Avant le vote d'entrée en matière, le traditionnel tour de table des formations est effectué et résumé ci-dessous.

Le groupe Ensemble à Gauche trouve qu'il n'y a rien de vraiment contraignant dans ce projet de loi, qui n'est pas explicite. Il votera l'entrée en matière, car cela va dans le bon sens, bien que très flou. On se demande d'ailleurs pourquoi faire une loi aussi peu contraignante qui ressemble presque à une motion. Ce sont plutôt les auditions qui ont conforté cette décision, notamment les explications de l'OCIRT. Toutefois, on ne voit pas en quoi ce projet de loi va rétablir une situation juste, à savoir que les stagiaires soient bels et bien des travailleurs reconnus lorsqu'ils remplissent une fonction comme telle. Ensemble à Gauche votera pour l'entrée en matière sur ce projet de loi 11345.

Pour le groupe socialiste, les différentes auditions, notamment celle de l'OCIRT ont permis de constater que les stages qui ne s'inscrivent pas dans le cadre d'une formation et ou d'une réinsertion sont un véritable problème à Genève, il y a donc un vide juridique. En réalité, ils correspondent à des contrats de travail. Or, la majeure partie de ceux-ci est problématique car ils ne respectent pas les conditions de travail. Ces stages ne sont que peu ou pas rémunérés. Un commissaire a cherché à indiquer un salaire minimum de stage, alors que le projet de loi ne prévoit rien. Selon l'art. 12E, l'office (c'est-à-dire l'OCIRT) prend les dispositions afin de contrôler que les employeurs

fournissent à leurs stagiaires une rémunération et une formation adéquate. Ce projet de loi prévoit l'attribution et une **délégation des pouvoirs à l'OCIRT, qui doit pénaliser et sanctionner les « mauvais employeurs »**. Au nom du parti socialiste, il invite les commissaires à entrer en matière sur le PL 11345. Il est également relevé qu'il n'y a rien de vraiment contraignant dans ce projet de loi, qui n'est pas explicite.

Le représentant des Verts fait part de sa déception. L'OCIRT et l'UAPG ont les deux reconnus qu'il y a des problèmes au niveau des stages. Certains employeurs jouent en utilisant un stage plutôt qu'un contrat de travail comme premier emploi. Cela aurait pu être un **signal intéressant pour les organisations internationales** et les ONG. On a entendu parler d'une entreprise ayant engagé des centaines de stagiaires non rémunérés pendant plus de dix ans. Le stage n'est pas du bénévolat : ce sont deux notions distinctes. Il n'y a pas de raison pour que les conditions de salaire, de vacances et d'assurances ne soient pas précisées. Il soutiendra l'entrée en matière sur ce projet de loi 11345.

Le représentant PDC ne soutiendra pas ce PL car il apparaît, face à une problématique importante, un peu léger et simpliste. Lors de la rédaction d'un projet de loi, il faut d'abord donner un certain nombre de définitions, ce qui n'est pas le cas ici, il n'est d'ailleurs pas du tout explicite. On ne sait finalement pas où il ira et quelles en seront les conséquences. Il ne donne aucune **condition-cadre** et est flou. En conséquence, le parti démocrate-chrétien ne votera pas pour l'entrée en matière.

Le groupe PLR reste fondamentalement attaché au **tripartisme** et, comme l'a démontré l'audition de l'OCIRT, c'est au conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) d'étudier une solution pragmatique entre les représentants des employeurs, les syndicats et l'OCIRT. Il ne faut pas confondre le rôle des commissions paritaires, de la commission des mesures d'accompagnements (CMA) et du conseil de surveillance du marché de l'emploi, chacun ayant des compétences distinctes mais complémentaires. Un nouvel acteur est présent, à savoir l'inspection paritaire des entreprises (IPE) qui a également un rôle à jouer dans ces diverses articulations.

Le groupe UDC souscrit aux propos du PLR et ne veut pas créer encore plus de **bureaucratie** pour toutes les entreprises pour quelques cas particuliers. Il refusera également l'entrée en matière.

Le groupe MCG remarque que les organisations internationales restent soumises à certains statuts, qui font partie de la convention de Vienne. Le canton ne peut donc pas intervenir en termes législatifs. A Genève, on retrouve des soucis dans certaines associations, souvent de gauche. Les cas particuliers

doivent être traités **devant les instances judiciaires** (tribunal administratif, voire pénal). Le groupe ne soutiendra pas l'entrée en matière.

A ce stade, le département explique que l'audition de l'OCIRT a permis de démontrer le travail établi en termes de sensibilisation sur la problématique des stages. Le dispositif actuel de marché du travail donne les outils nécessaires pour gérer cette problématique. La commission des mesures d'accompagnement a défini des critères d'analyse. La dernière catégorie de stage, celle qui pose problème, est sous observation renforcée. Un grand travail est actuellement mené et les outils sont en place pour gérer ces questions de stages. Une solution sera trouvée à moyen terme.

Le vice-président soumet le vote d'entrée en matière du PL11345 :

Pour :	5 (3 S, 1 EAG, 1 Ve)
Contre :	7 (4 PLR, 1 PDC, 1 MCG, 1 UDC)
Abstention :	1 (1 MCG)

L'entrée en matière est refusée.

Au vu des arguments développés dans le présent rapport, la majorité de la Commission de l'économie vous recommande de refuser l'entrée en matière sur ce PL11345.

M 2148

En date du 24 novembre 2014, il a été décidé à l'unanimité de la Commission de l'économie de lier le traitement de cette motion 2148 au PL 11345 (modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05) (*Pour des stages rémunérés*)). La thématique des stages, de leur rémunération et de leur classification a donc été analysée conjointement lors de l'étude du projet de loi 11345. Merci donc de bien vouloir prendre connaissance du résumé des travaux parlementaires dans le rapport du PL 11345-A du présent document.

Au final, le texte de cette motion 2148 a donc été soumis au vote lors de la séance du 23 février 2015 conjointement au PL 11345 et l'issue est la suivante :

Pour :	5 (3 S, 1 EAG, 1 Ve)
Contre :	7 (1 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 1 MCG)
Abstention :	1 (1 MCG)

L'entrée en matière sur la M 2148 est refusée.

Au vu des mêmes arguments développés dans le PL 11345-A, la majorité de la Commission de l'économie vous recommande de refuser l'entrée en matière sur cette motion.

Projet de loi (11345)

modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05)
(Pour des stages rémunérés)

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

Art. 1 Modification

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

Art. 12E Protection des stagiaires (nouveau)

L'office prend les dispositions afin de contrôler que les employeurs fournissent
à leurs stagiaires une rémunération et une formation adéquates.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

Proposition de motion (2148)

pour une convention de stage cantonale sous le contrôle de l'OCIRT

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- le recours de plus en plus fréquent aux stages en dehors des formations académiques et professionnelles ;
- l'absence de bonnes pratiques encadrant ces stages ;
- la mise en compétition de facto entre les stagiaires non ou peu rémunérés et les employés salariés sur le marché du travail ;

invite le Conseil d'Etat

- à proposer un modèle de convention de stage cantonale pour les stages hors formation professionnelle ou académique ;
- à imposer une valeur minimale de l'indemnité de stage pour tous les stages que ce soit dans le cadre d'une formation ou hors formation professionnelle ou académique et donc à interdire la pratique des stages non rémunérés ;
- à imposer dans la convention une validation de la qualité formative de ces stages ;
- à instaurer une durée maximale de stage de 12 mois ;
- à confier la surveillance de ce marché des stages à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

Nombre de stagiaires rémunérés administration cantonale genevoise de 2010 à 2013

Libellé Département	Année			
	2010	2011	2012	2013
Chancellerie d'Etat	1	1	1	1
Département des finances	66	73	73	45
Instruction publique, culture et sport	115	113	104	91
Sécurité, police et environnement	8	7	-	-
Département de la sécurité	-	-	5	8
Département Constructions et Technologies de l'Information	3	4	-	-
Département de l'urbanisme	-	-	1	3
Département de l'intérieur, la mobilité et l'environnement	-	4	4	4
Département de la Solidarité et de l' Emploi	1	1	2	3
Département des affaires régionales, économie et santé	-	1	2	1
Pouvoir judiciaire	10	13	16	17
Total	204	217	208	173

OPE/DAF/01.12.2014



Ge.ch > Thèmes > MIOPE > 01. Engagement et accueil > 03. Engagement

MIOPE

01.03.11 ENGAGEMENT D'UN STAGIAIRE

1. Base légale

Art. 9 B 5 05.01 (RPAC) Personnel en formation

2 Est un stagiaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour, notamment, acquérir ou compléter une formation professionnelle.

2. Commentaire

Néant.

3. Processus/procédure

Il convient de se référer à la directive transversale EGE-03-07 - Processus relatifs aux stagiaires engagés par l'Etat.

Lois et règlements	art. 9 al. 2 B 5 05 art. 74-79 B 5 05.01
Émise par	OPE
Mots clés	Engagement, stagiaire, stage
Création	010311-engagement-dun-stagiaire créée le 20/11/2007
Mise à jour	le 7/06/2013



DIRECTIVE TRANSVERSALE

PROCESSUS RELATIFS AUX STAGIAIRES ENGAGÉS PAR L'ETAT	
EGE-03-07_v2	Domaine : Ressources Humaines
Date : 16.04.2014	Entrée en vigueur : Immédiate
Rédacteur(s): Groupe de travail composé de : Valérie VULLIAMY, assistante administrative, DRH, DIP Celia JUDGE responsable secteur RH, DARES Jean-Philippe STURIALE, chef secteur appren- tissage, DF	Direction/Service transversal(e): <i>Office du personnel de l'Etat (OPE)</i>
Responsable(s) de la mise en œuvre: Collège spécialisé ressources humaines <i>G. Tavernier, directeur général de l'OPE</i>	Approbateur: J. Beuchat, secrétaire général, DF
Date: 16.04.2014	Date: 16.04.2014

1. Objet

Cette directive vise à clarifier les processus relatifs aux stagiaires engagés par l'Etat. Elle précise les catégories de stages, ainsi que les rôles et responsabilités des différents acteurs. Elle contient des recommandations concernant l'encadrement des stagiaires.

2. Champ d'application

Départements et chancellerie

3. Exception(s)

N.A.

4. Mots clés

Stage, stagiaire, contrat de stage, formation en entreprise

5. Documents de référence

- B 5 05 / Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux
- B 5 05.01 / Règlement d'application de la loi B 5 05
- B 5 15.01 / Règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (RTrait)

Fiche MIOPE 02.02.16 - <http://domem.ge.ch/miope>

Modèles de contrats de stage (OPE, DIP) - (annexés)

Fiche de l'OFPC pour l'enregistrement d'un stage (annexée)

Site Interface entreprise décrivant les stages, notamment MPC et FCMP
http://www.ge.ch/interface-entreprises/pdf/rep_web_complet.pdf

6. Directive(s) liée(s)

Annule et remplace la directive EGE-03-07_v1

PROCESSUS RELATIFS AUX STAGIAIRES ENGAGES PAR L'ETAT	
EGE-03-07_v2	Domaine: Ressources Humaines
Page: 2/5	

SOMMAIRE DE LA DIRECTIVE

1	Définition.....	3
2	Description des catégories de stages et processus.....	3
3	Compétences générales et normes de rémunération.....	3
4	Les acteurs, leurs rôles et responsabilités.....	4
5	Exigences et recommandations pour l'encadrement du stagiaire.....	5

PROCESSUS RELATIFS AUX STAGIAIRES ENGAGES PAR L'ETAT
EGE-03-07_v2 Domaine: Ressources Humaines
Page: 3/5

1 Définition

Le stage est une période plus ou moins longue accomplie dans un environnement professionnel par des étudiants dans le cadre de leur cursus scolaire ou d'enseignement supérieur (université, HES), en prolongement des cours ou durant l'enseignement théorique. Il peut être :

- A exigé par l'établissement scolaire (passage obligé pour l'obtention du diplôme);
- B entrepris à l'initiative du candidat dans une perspective de découverte et d'orientation métier.

2 Description des catégories de stages et processus**A Stages exigés par l'établissement scolaire**

Ce type de stage est obligatoire pour l'obtention du diplôme et fait généralement l'objet d'une convention tripartite (école, stagiaire et entreprise). Celle-ci est proposée par l'école. Elle définit les objectifs du stage (pratique professionnelle à acquérir) et donne un cadre aux entreprises formatrices, par exemple en termes de rémunération, de durée ou de modalités d'évaluation.

En plus de la convention, pour les aspects administratifs et la relation à l'entreprise, un contrat de stage est établi par l'employeur EGE et signé par le candidat stagiaire, des exemples sont joints en annexe¹.

En termes de rémunération de stage, l'EGE respecte les normes d'engagement préconisées² ou au minimum les recommandations établies par les écoles du DIP.

B Stages entrepris à l'initiative du candidat

Ces stages, dits d'observation, reposent sur le principe d'une découverte du milieu professionnel et/ou d'un métier. Ils sont de courte durée et ne font ni l'objet d'une convention ni d'un contrat de stage. Ils sont à l'initiative du postulant et sans rémunération, leur seul but étant une aide à la définition d'un choix professionnel. Une couverture d'assurance accident est prévue par le biais de l'OFPC en utilisant la fiche d'enregistrement jointe en annexe³.

Le stagiaire est accueilli au sein de l'entreprise pour un mois maximum. Dans tous les cas l'exécution de tâches régulières correspondant à un poste de travail est exclue.

3 Compétences générales et normes de rémunération

Toutes les places de stage des filières de formation spécialisées dans un métier dépendent des départements. Seule la filière administrative et plus généraliste de type "Maturité professionnelle commerciale"⁴ dépend de l'OPE (secteur de l'apprentissage) qui a le rôle d'employeur et qui assure la coordination transversale.

Une cartographie des stages réalisée par le DIP est jointe en annexe. Il s'agit d'une liste non exhaustive. Des normes d'engagement fixées annuellement par l'OPE la complètent. D'autres stages peuvent exister dans les autres départements. Les normes précitées sont respectées dans tous les cas.

A noter que la catégorie particulière des civilistes n'est pas traitée ici, car ces stagiaires ont un régime spécifique et sont gérés par une convention d'affectation. Les indemnités qui leur sont versées ne font pas appel à l'outil de paie SIRH car elles ne sont pas soumises aux charges sociales.

¹ Modèles contrat de stage EGE

² Fiche Miope n° 02.02.16, art. 80, B5 05.01

³ Fiche pour l'enregistrement d'un stage

⁴ MPC + 6 places de stage dits FCPM (formation commerciale pour porteur de maturité) pour des secteurs administratifs, Descriptifs sur le site d'interface entreprise

PROCESSUS RELATIFS AUX STAGIAIRES ENGAGES PAR L'ETAT

EGE-03-07_v2

Domaine: Ressources Humaines

Page: 4/5

4 Les acteurs, leurs rôles et responsabilités

Les rôles et responsabilités des différents acteurs dans le contexte d'un stage "classique" sont indiqués dans le tableau suivant :

Acteurs EGE	Rôles	Responsabilités
Filière RH des départements, à savoir : - les DRH au niveau des secrétariats généraux, les responsables RH dans les départements et RRRH de secteur / structure / service ou un collaborateur identifié comme relais RH	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion interne au département - Recensement interne (prévisionnel ou à la demande) - Surveillance et contrôle des conditions de stage - Soutien et participation à l'engagement du stagiaire - Établissement du contrat de stage hormis les catégories gérées par le secteur de l'apprentissage de l'OPE - Respect du cadre budgétaire et de la rémunération avec l'interlocuteur concerné - Coordination de la gestion administrative du dossier dans SIRH (même processus que tout collaborateur) 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la coordination au sein du département - Soutenir le répondant de stage dans la démarche d'engagement et dans l'encadrement - Soutenir le secteur de l'apprentissage de l'OPE en matière de promotion, de recensement et de coordination avec les services
Hiérarchie, à savoir le répondant de stage	<ul style="list-style-type: none"> - Vérification des conditions du stage et des exigences nécessaires à sa réalisation (formation du répondant de stage, matériel, etc.) - Recrutement du stagiaire (décision d'engagement) - Signature de la convention de stage - Accueil et intégration du stagiaire - Organisation du stage et respect du suivi du programme (préparer, suivre et valider les objectifs du stage) - Encadrement et suivi du stagiaire en collaboration avec les RH - Coordination interne du stage pendant la période prévue - Evaluation du stagiaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre au stagiaire d'acquérir ou de développer une pratique professionnelle - Superviser et encadrer le stagiaire dans la réalisation de son projet de formation en entreprise - Assurer le suivi du stage en adéquation avec les exigences de la formation - Évaluer l'atteinte des objectifs du stage et les compétences déployées
OPE - secteur de l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge du rôle d'employeur pour les deux catégories de stagiaires à caractère administratif et transversal, à savoir les stagiaires pour l'obtention d'une maturité professionnelle commerciale (MPC et FCPM). Tous les autres stages spécialisés dans un métier spécifique relèvent des départements - Pilotage du recensement des places de stage MPC pour l'EGE - Pilotage et participation avec les services au processus de recrutement des stagiaires MPC - Coordination de l'ensemble du suivi administratif pour les stagiaires MPC : établissement du contrat de stage et de la convention école - entreprise - stagiaire, respect du cadre budgétaire et de la rémunération pour cette catégorie de stagiaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir l'EGE en tant qu'entreprise formatrice - Piloter le processus de recrutement et l'engagement des stagiaires MPC de la branche - Organiser les cours interentreprises (CIE) - Organiser et coordonner l'évaluation du stagiaire MPC au sein des services - Organiser les examens écrits et oraux - Identifier des intervenants aux CIE et mobiliser cette ressource - Identifier des formateurs répondant de stage et organiser leur formation spécifique à la branche professionnelle AP - Identifier des experts et organiser leur formation - Dès 2013: assumer la responsabilité de l'organisation des CIE, de l'évaluation en entreprise, des examens (écrit et oral) de la branche professionnelle administration publique

PROCESSUS RELATIFS AUX STAGIAIRES ENGAGES PAR L'ETAT	
EGE-03-07_v2	Domaine: Ressources Humaines
Page: 5/5	

5 Exigences et recommandations pour l'encadrement du stagiaire

Il est exigé que les conditions d'encadrement du stagiaire répondent aux objectifs de formation.

Il est souhaitable que la hiérarchie encourage auprès des collaborateurs l'encadrement du stagiaire et en favorise la prise en charge. Elle doit faciliter cette démarche en mettant en œuvre les éléments internes indispensables. Elle doit donc aussi veiller à la charge occasionnée en prenant en compte cette responsabilité dans la répartition de la charge de travail.

ANNEXES

- Modèles de contrats de stage (OPE, DIP)
- Fiche de l'OFPC pour l'enregistrement d'un stage



Ge.ch > Thèmes > MIOPE > 02. Rémunération > 02. Traitement et éléments de rémunération

MIOPE

02.02.16 RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES

1. Base légale

Art. 80 Principe B 5 05.01 (LTrait)

¹ L'indemnité mensuelle du stagiaire est fixée par l'office du personnel.

² Le stagiaire a droit à son indemnité dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où, pour toute raison, il cesse de l'occuper.

2. Commentaire

Conformément aux "Normes d'engagement valables dès le 1^{er} janvier 2014" diffusées par l'Office du personnel de l'Etat, l'indemnité mensuelle des stagiaires est fixée comme suit.

A. Stages pré-formation

Classe d'encouragement à la formation professionnelle
PO/centre de transition professionnelle

Fr. 370.- (stage à 50%)

Stages pré-formation pour rentrer dans les HES:

- HEdS (Haute école de santé) les trois premiers mois :
Fr. 600.-
- HEG (Haute école de gestion- information
documentaire) à partir du 4^{ème} mois :
Fr. 850.-
- HETS (Haute école de travail social)

HEPIA (Haute école du paysage, d'ingénierie et
d'architecture) et HEG (informatique de gestion)
Fr. 500.- (découverte)
Fr. 600.- (implication
dans projet)

Formation commerciale pour porteurs de maturité (FCPM)
Fr. 1'820.-
Maturité professionnelle post CFC
Fr. 1'820.-
Maturité professionnelle commerciale
Fr. 1'550.-
(nouveau cursus déployé dès 2013)

B. Stages en cours de formation

Maturités spécialisées (Ecole de Culture Générale)
les trois premiers mois :
Fr. 600.-
à partir du quatrième mois :
Fr. 850.-

Formation professionnelle :

Ambulanciers Fr. 400.-/ mois durant la 3^{ème} année de

Technicien en analyses biomédicales (niveau ES école supérieure) Podologue (niveau ES)	formation Fr. 400.-/mois durant la 3ème année de formation Fr. 400.-/mois durant la 3ème année de formation
Hygiéniste dentaire (niveau ES) ¹	Fr. 400.-/mois durant la 3ème année de formation (à la charge du DIP)
Assistant de médecin ¹	2ème année : Fr. 500.-/mois durant le stage (à la charge du cabinet médical d'accueil)
Educateur du jeune enfant (niveau ES)	3ème année : rémunération de Fr. 5'000.- net pour 800 heures
Informatique ESIG	
- Informaticien de gestion HES	Fr. 1'550.-
- Concepteur WEB	Frs. 960.-
- Informaticien de gestion ES – 4 ^{ème} semestre (HESIG)	Frs. 910.- (stage à 50%)
HETS (Haute école de travail social) :	
assistant social, éducateur social, animateur socio-culturel	
Dès 2006: diplôme en travail social à orientations	Fr. 850.- (externat)
Formation pratique 1 (au 3ème semestre de formation)	Fr. 930.- (internat)
Formation pratique 2 (au 6ème semestre de formation)	Fr. 1'250.- (externat) Fr. 1'360.- (internat)
HETS : thérapeute en psychomotricité	Frs. 850.- (la 1 ^{ère} année) Frs. 1'700.- (la 2 ^{ème} année) Frs. 5'000.- (la 3 ^{ème} année)
Information documentaire 4 ^{ème} semestre (HEG)	Fr. 1'550.-
Universitaire (mémoire portant sur un travail concret utile au service avec l'appui d'un professeur)	Fr. 1'550.-
Information documentaire (Uni/lettre/HEG) Diplôme de formation continue en information documentaire (CESID)	Fr. 1'820.-

¹La formation de l'école d'assistant de médecin permet d'obtenir une double certification :

- le certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistant médical selon l'ordonnance sur la formation professionnelle d'assistant-e médical-e du 8 juillet 2009 du Département fédéral de l'Economie publique (excepté les branches de culture générale)
- le diplôme d'assistant de médecin, de niveau tertiaire non universitaire, délivré par le DIP et contresigné par

l'Association des médecins du canton de Genève, selon les dispositions réglementaires du CFPS et de l'école.

C. Stages post-diplôme

Stage Maîtrise universitaire en sciences de l'éducation - formation des adultes	Fr. 1'820.-
Logopédiste - stagiaire	Fr. 1'820.-
Psychologue - stagiaire	Fr. 1'820.-
Avocat - stagiaire	Fr. 2'500.- (1 ^{ère} année) Fr. 3'000.- (2 ^{ème} année)
Ayant réussi l'examen (fin d'ECAV)	Fr. 3'500.-
Formation post-grade	Fr. 1'820.-
Médecin - stagiaire 6 ^{ème} année (formation post-grade)	Fr. 1'000.-

D. Stages non rémunérés

Il convient de faire une distinction entre deux types de stages, soit :

1. les stages d'observation et de découverte, qui permettent une première approche d'un métier ou d'un domaine professionnel sur le terrain et qui sont clairement définis dans le temps (durée maximum d'un mois) ;
2. les stages durant lesquels l'apprenant n'effectue pas de prestations pour le service, mais collecte des informations ou données, dans le cadre des objectifs qui lui sont fixés par le lieu de formation (objectifs définis par une convention).

3. Procédure/processus

Néant

Lois et règlements	art. 80 B 5 05.01 (RTrait)
Émise par	OPE
Mots clés	rémunération, traitement, stagiaires
Création	020216-remuneration-des-stagiaires créée le 21/11/2007
Mise à jour	le 25/03/2014



Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faitière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

Commission de l'économie du Grand Conseil
de la République et Canton de Genève
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2, Genève

Remise en main propre lors de l'audition
du 5 janvier 2015

PL 11345 «Pour des stages rémunérés»

M 2148 «Pour une convention de stage cantonale
sous le contrôle de l'OCIRT»

1. Les constats et propositions du PL 11345 et de la M 2148

Les deux objets parlementaires visent, selon leurs auteurs-es, à «mettre sur le devant de la scène et sur l'agenda politique les questions des stages qui viennent se substituer à un premier emploi». Le recours de plus en plus fréquent aux stages hors formation, l'absence de bonnes pratiques, la mise en compétition entre salariés-és et stagiaires peu ou pas rémunérés sont ainsi identifiés.

Tant le Projet de loi que la Motion proposent de compléter la LIRT par un article donnant compétence à l'OCIRT de contrôler la rémunération et les conditions de formation lors des stages.

La Motion va toutefois plus loin et invite le Conseil d'Etat à proposer un modèle de convention de stage cantonal, à fixer une indemnité ou salaire minimum de stage dans le cadre d'une formation et hors formation, et par là interdire les stages «bidon» non rémunérés, à contrôler la qualité de la formation, à fixer une durée maximale des stages post formation à 12 mois.

La M postule par ailleurs que « le stage est un système intéressant pour un premier contact avec le monde professionnel et qu'il doit être optimisé par un encadrement pour amener à un premier emploi». Celle-ci prend donc acte de l'existence structurelle d'un «marché des stages» qu'elle propose de réglementer en créant une nouvelle catégorie de salariés-es.

2. Précarisation de l'emploi et pression sur les salaires

La CGAS salue les intentions des auteurs du Projet de loi, de la Motion et la volonté de porter les questions de sous-rémunération du primo emploi à l'agenda politique cantonal.

Elle partage certains constats sur l'abus de ce que l'on peut appeler les «stages bidon», car dépourvus de toute dimension formatrice mais tient à resituer l'émergence de cette pratique dans un contexte plus large. Pour la CGAS la pratique des stages post formation est une des formes de la précarisation de l'emploi. Les mutations du marché de l'emploi et la tendance lourde des politiques patronales visant un maximum de flexibilité de l'emploi conduisent à la précarisation de l'emploi au niveau international, suisse et de manière plus marquée à Genève que dans le reste de la Suisse.

Pour la CGAS la pratique de la non-rémunération ou de la sous-rémunération du primo emploi n'est rien d'autre qu'une des formes de la pression sur les salaires et une variante de la sous-enchère salariale qui passe par la disqualification des diplômés et des cursus.

3. La précarisation de l'emploi : une donnée structurelle

Pour cerner l'étendue des stages et agir en faveur des salariés-es-stagiaires, il est essentiel de resituer les stages dans cette dynamique de précarisation de l'emploi.

Depuis une vingtaine d'années, on assiste en Europe et en Suisse à une augmentation continue des contrats de travail définis comme «*atypiques*» (travail intérimaire, emploi sur appel de travailleurs indépendants, contrats à durée déterminée, etc.) et à l'introduction, sur une vaste échelle, de la flexibilité. En Europe 80% des travailleurs-euses ont un contrat à durée indéterminée, mais la part de travailleurs-euses qui ont un contrat à durée déterminée ou temporaire ne cesse de croître. Ce phénomène intéresse surtout les nouveaux recrutements dont 50% sont effectués au moyen d'un contrat temporaire, dont les stages et les premiers emplois font partie.

Au niveau suisse, les données à disposition sont pauvres. La précarisation de l'emploi et donc l'étendue de la pratique des «*stages-bidon*» sont sous-étudiées. Toutefois les données existantes montrent une tendance similaire à celle observée à l'échelle européenne : la précarisation de l'emploi n'est pas une donnée conjoncturelle mais structurelle.

Si l'on s'en tient aux données fournies par l'Office fédéral de la statistique, on peut affirmer que la majorité des salariés-es a encore un contrat à durée indéterminée. Toutefois, le pourcentage de ceux qui ont un contrat temporaire, dont les stages, est en augmentation. Plus précisément, les personnes qui n'ont pas de contrat à durée indéterminée représentent 8% des salariés-es selon les données OFS. Il convient toutefois de préciser que ce chiffre est sous-estimé, car les statistiques de la population active ne prennent pas en compte les travailleurs frontaliers et les permis de courte durée, deux catégories pourtant abonnées à la précarité.

L'évolution sur le long terme montre clairement l'augmentation de cette précarité de l'emploi. Entre 2001 et 2010, le nombre de travailleurs-euses titulaires d'un contrat d'une durée inférieure à 6 mois a augmenté de 33%; celui des travailleurs-euses titulaires d'un contrat d'une durée de 6 mois à 3 ans a augmenté de 38%, alors que le nombre de travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée a augmenté de 9%.

Les données du SECO permettent par ailleurs de recenser au niveau national les travailleurs-euses temporaires employés par le biais d'agences privées de placement et de location de services. On en dénombrait 142.154 en 1998, un chiffre qui a bondi à 277.885 en 2010. En 2010, les travailleurs-euses temporaires ont ainsi effectué des prestations de travail pour un total de 143.670.161 heures, un chiffre équivalant à plus de 75.000 postes à temps complet.

Le recours à ce type de travailleurs-euses, dont les stagiaires font partie, a considérablement augmenté. Il s'agit d'un phénomène consolidé, qui constitue une caractéristique marquante du marché national de l'emploi.

(Source : statistiques OFS, statistiques Séco, étude «*Travail, chômage et Etat social*», Marazzi et alii, Rapport final Artias 2012).

4. La précarité de l'emploi peu étudiée en Suisse et à Genève

Lorsque l'on parle de travail atypique et précaire en Suisse il est d'usage de se référer à la seule étude disponible, «*L'évolution des emplois atypiques et précaires en Suisse, Etude Ecoplan commanditée par le Séco, 2008*».

Selon la CGAS cette étude minimise l'étendue de la précarisation de l'emploi.

Elle établit pour 2008 que 3,3% de la population active suisse étaient liée par des contrats de travail atypiques et précaires alors qu'en 2002, ce taux était encore de 2,9%. Ce sont surtout les emplois à durée déterminée et le travail sur appel qui ont progressé en nombre. L'étude signale que les emplois atypiques précaires sont le plus souvent occupés par des femmes, de jeunes adultes, des étrangers et des travailleurs ayant un faible niveau d'instruction.

Le travail atypique et précaire est peu étudié à Genève. Mais il est en constante et forte augmentation. Il concerne 27.336 personnes en 2010 contre 19.228 en 2004, soit une augmentation de 41%. Si l'on se réfère au total de la population active occupée, l'intérim et les contrats à durée déterminée, dont les stages font partie, concernent à Genève 12,8% des salariés-es.

Dans le Canton de Vaud, selon une étude publiée dans Numéris, Courrier statistique du Service de la statistique, les travailleurs-euses engagés-es selon un contrat à durée déterminée représentent quelque 24.000 salariés-es en 2009, soit le 9% de l'emploi.

Ces données sont toutefois utiles pour situer que Genève semble être à la pointe de la précarisation de l'emploi en Suisse.

5. Les «stages bidon», forme pernicieuse de la précarisation de l'emploi

Si l'étude Ecoplan commence à être un peu datée outre que limitée, la CGAS relève que même le Séco, dans son commentaire sur l'étude, s'inquiète de l'augmentation des stages bidon et relève « *Les stages représentent, en valeur absolue, la principale forme d'emplois atypiques précaires à durée déterminée. Ils sont en outre, en forte progression ces dernières années. Déjà en 2004, un poste atypique-précaire à durée déterminée sur trois était un stage; entre-temps, cette proportion est passée à 43%. Au total, selon nos évaluations, environ 13.000 nouvelles places de stage répondant à la définition «atypique-précaire» ont été créées depuis 2004. Par conséquent, près des deux tiers des nouveaux emplois atypiques précaires à durée déterminée sont des stages* ». L'étude souligne également que ces postes de stages sont prioritairement occupés par des jeunes et des femmes.

6. Diverses typologies de stage et de réglementation

Pour la CGAS il convient de répertorier les divers- type de stage et d'analyser la réglementation existante ou nécessaire:

- Stages effectués durant un cursus de formation reconnue et diplômante : ne sont pas problématiques, doivent être réglementés dans le cadre de la formation. Toutefois, selon la CGAS, les stages d'observation ou de familiarisation avec un domaine exigés en amont de la formation et pour des durées de plus en plus longues sont problématiques dès lors qu'ils sont sous ou pas rémunérés, car le-la stagiaire effectue un travail non qualifié qui doit être rémunéré comme tel.
- Stages de réinsertion définis par des lois, LACI, AI, aide sociale, requérant d'asile. Ils sont régis par des lois fédérales et cantonales.
- Stages de perfectionnement professionnel ou d'introduction au travail ou de familiarisation avec l'entreprise et ses particularités après la formation ou les études. Ce sont les «stages bidon».

7. En l'absence de cursus de formation, il s'agit d'un emploi qui doit être au bénéfice d'un contrat et d'un salaire usuel

Pour la CGAS ce qui est déterminant pour définir un stage est l'existence d'un cursus de formation reconnue et diplômante. La notion de stage devrait être protégée et référée uniquement à l'instrument de formation.

En l'absence de cursus de formation reconnue et diplômante, la définition de stage est abusivement utilisée pour des emplois temporaires exigeant une formation complète.

Ces derniers sont alors de vrais emplois, de vrais primo emploi et doivent être soumis à un contrat et au salaire usuel de la branche prévu par la CCT ou par le CTT ou par les échelles salariales de l'entreprise.

Cette position est d'ailleurs partagée par la CMA (commission tripartite des mesures d'accompagnement du CSME) qui a admis qu'en l'absence de formation il n'y a pas de stage et qu'un premier emploi après les études est un emploi et doit être rémunéré selon les salaires fixés par un CCT ou un CTT ou conformément aux échelles salariales en vigueur dans l'entreprise.

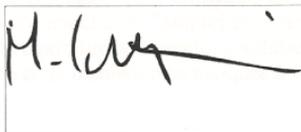
La plupart des CCT ne prévoient pas de salaires de stagiaire hors cursus de formation, et pour cause lorsqu'il s'agit de primo emploi. Certaines CCT intègrent toutefois la notion de stage sur le salaire le plus bas de la CCT, par exemple dans le secteur du Gros Œuvre qui prend comme référence le salaire de maçon.

Pour agir sur les «stages bidon» il convient ainsi de développer les CCT et les CTT. Sur le plan salarial, en l'absence de CCT ou de CTT, c'est vers l'instauration d'un salaire minimum pour tous qu'il faut se tourner.

8. La position de la CGAS sur les propositions du PL 11345 et de la M 2148

- Modifier la LIRT et donner compétence à l'OCIRT de contrôler les postes de stagiaires: la CGAS est favorable à cette mesure
- Propositions de la Motion 2148 : la CGAS les identifie comme plus problématiques. Le but recherché par une réglementation doit être la reconnaissance du travail usuel fourni par le salarié, y compris lors du primo emploi et viser l'égalité de traitement entre tous les salariés-es
- Une convention pour les primo emploi fait des primo emploi une catégorie à part de salariés-es, et finalement, en admettant un salaire inférieur au salaire usuel une sous-catégorie de salariés. Pour la CGAS ce n'est pas en baissant les salaires que l'on combat la pression sur les salaires et la sous-enchère salariale, mais en développant les CCT et les CTT dans l'ensemble des branches et en instaurant un salaire minimum pour tous.
- Indemnité minimum de stage ou salaire minimum de stage. La CGAS y est favorable à condition qu'il soit au minimum égal au salaire d'employé en début de carrière et sans expérience de la branche. Si cette indemnité est inférieure, on légalise la sous-enchère salariale à l'égard des primo emplois, on en fait une catégorie de sous-salariés, on disqualifie la formation et on participe à la pression à la baisse des salaires.

Pour la CGAS, sa présidente Manuela CATTANI



Notice explicative salaires minima CCNT pour 2014*

		Plein temps par mois (brut)	Salaires horaires selon l'art. 10 CCNT**		
			Base 42h/s	Base 43,5h/s.	Base 45h/s.
Salaires minima pour les collaborateurs qui ont 18 ans révolus					
Cat. Ia	Collaborateurs <u>sans</u> apprentissage	Fr. 3407.-	Fr. 18.72	Fr. 18.03	Fr. 17.47
Cat. Ib	Collaborateurs <u>sans</u> apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	Fr. 3607.-	Fr. 19.82	Fr. 19.08	Fr. 18.50
Pour toute entrée en service de collaborateurs des catégories Ia et Ib, il est possible, pour une période d'introduction de 6 mois au maximum, de convenir dans un contrat de travail écrit d'un salaire inférieur de 8% au maximum pour l'année 2014.		Fr. 3134.- (Cat. Ia)	Fr. 17.22	Fr. 16.58	Fr. 16.07
Cette réduction de salaire n'est pas admise pour une entrée en service chez le même employeur ou dans la même entreprise si l'interruption entre le nouvel engagement et l'engagement précédent est de moins de 2 ans.		Fr. 3319.- (Cat. Ib)	Fr. 18.24	Fr. 17.56	Fr. 17.02
Cat. II	Collaborateurs ayant achevé une formation prof. initiale de 2 ans et disposant d'une attestation fédérale (AFP) ou d'une formation équivalente	Fr. 3707.-	Fr. 20.37	Fr. 19.61	Fr. 19.01
Cat. IIIa	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou disposant d'une formation équivalente	Fr. 4108.-	Fr. 22.57	Fr. 21.74	Fr. 21.07
Cat. IIIb	Collaborateurs ayant achevé une formation prof. initiale couronnée par un CFC ou disposant d'une formation équivalente ET ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT	Fr. 4208.-	Fr. 23.12	Fr. 22.26	Fr. 21.58
Cat. IV	Collaborateurs ayant réussi un examen prof. fédéral conformément à l'art. 27 let. a LFPr.	Fr. 4810.-	Fr. 26.43	Fr. 25.45	Fr. 24.67
Sont exclus des salaires minima des catégories I – IV					
Collaborateurs n'ayant PAS ENCORE achevé leur 18e année.		négociés librement	négociés librement		
Les collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps		négociés librement	négociés librement		
Les collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat.		négociés librement	négociés librement		
Les stagiaires conformément à l'art. 11. CCNT.		Fr. 2172.-	Fr. 11.93	Fr. 11.49	Fr. 11.14
Convention particulière sur les salaires (art. 15, chiffre 7 CCNT 2010)					
Pour les collaborateurs, dont le salaire mensuel brut sans le 13e salaire est d'au moins CHF 6750.-, l'indemnisation des heures supplémentaires peut être convenue librement dans le cadre d'un contrat de travail écrit, conformément à la loi.		Fr. 6750.-	Fr. 37.09	Fr. 35.71	Fr. 34.62
13e salaire			13° salaire mensuel en %		
Le collaborateur a droit à un 13e salaire dès le début de son entrée en fonction (sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai)			8,33 %	8,33%	8,33%

* kumulierter durchschnittlicher Teuerungsausgleich 2009-2012 von 0,2%

** Salaires horaires sans suppléments pour jours de vacances, jours fériés et 13e salaire

Calcul Salaires horaires CCNT 2014 (pour des taux d'occupation irréguliers et minimes*)**Etablissements ordinaires de l'hôtellerie-restauration**

Semaine de 42 h (182 heures de travail réglementaires/mois)	Salaire de base	+ majoration vacances (10.65%)	+ majoration jours fériés (2.27%)	Total vac. et jours fériés incl.	+ 13e mois de salaire (8.33%)	Salaire total**	
Cat. Ia	Fr. 3'407.00	Fr. 18.72	Fr. 1.99	Fr. 0.42	Fr. 21.14	Fr. 1.76	Fr. 22.90
Cat. Ib	Fr. 3'607.00	Fr. 19.82	Fr. 2.11	Fr. 0.45	Fr. 22.38	Fr. 1.86	Fr. 24.24
Entrée en fonction Cat. Ia	Fr. 3'134.00	Fr. 17.22	Fr. 1.83	Fr. 0.39	Fr. 19.44	Fr. 1.62	Fr. 21.06
Entrée en fonction Cat. Ib	Fr. 3'319.00	Fr. 18.24	Fr. 1.94	Fr. 0.41	Fr. 20.59	Fr. 1.72	Fr. 22.31
Cat. II	Fr. 3'707.00	Fr. 20.37	Fr. 2.17	Fr. 0.46	Fr. 23.00	Fr. 1.92	Fr. 24.92
Cat. IIIa	Fr. 4'108.00	Fr. 22.57	Fr. 2.40	Fr. 0.51	Fr. 25.49	Fr. 2.12	Fr. 27.61
Cat. IIIb	Fr. 4'208.00	Fr. 23.12	Fr. 2.46	Fr. 0.52	Fr. 26.11	Fr. 2.17	Fr. 28.28
Cat. IV	Fr. 4'810.00	Fr. 26.43	Fr. 2.81	Fr. 0.60	Fr. 29.84	Fr. 2.49	Fr. 32.33
Stagiaires	Fr. 2'172.00	Fr. 11.93	Fr. 1.27	Fr. 0.27	Fr. 13.48	Fr. 1.12	Fr. 14.60
Art. 15 Ch. 7 CCNT	Fr. 6'750.00	Fr. 37.09	Fr. 3.95	Fr. 0.84	Fr. 41.88	Fr. 3.49	Fr. 45.37

Entreprises saisonnières selon avenant 1 CCNT (privilège saisonnier)

semaine de 43.5 h (189 heures de travail réglementaires/mois)	Salaire de base	+ majoration vacances (10.65%)	+ majoration jours fériés (2.27%)	Total vac. et jours fériés incl.	+ 13e mois de salaire (8.33%)	Salaire total**	
Cat. Ia	Fr. 3'407.00	Fr. 18.03	Fr. 1.92	Fr. 0.41	Fr. 20.36	Fr. 1.70	Fr. 22.05
Cat. Ib	Fr. 3'607.00	Fr. 19.08	Fr. 2.03	Fr. 0.43	Fr. 21.55	Fr. 1.80	Fr. 23.35
Entrée en fonction Cat. Ia	Fr. 3'134.00	Fr. 16.58	Fr. 1.77	Fr. 0.38	Fr. 18.72	Fr. 1.56	Fr. 20.28
Entrée en fonction Cat. Ib	Fr. 3'319.00	Fr. 17.56	Fr. 1.87	Fr. 0.40	Fr. 19.83	Fr. 1.65	Fr. 21.48
Cat. II	Fr. 3'707.00	Fr. 19.61	Fr. 2.09	Fr. 0.45	Fr. 22.15	Fr. 1.84	Fr. 23.99
Cat. IIIa	Fr. 4'108.00	Fr. 21.74	Fr. 2.31	Fr. 0.49	Fr. 24.54	Fr. 2.04	Fr. 26.59
Cat. IIIb	Fr. 4'208.00	Fr. 22.26	Fr. 2.37	Fr. 0.51	Fr. 25.14	Fr. 2.09	Fr. 27.24
Cat. IV	Fr. 4'810.00	Fr. 25.45	Fr. 2.71	Fr. 0.58	Fr. 28.74	Fr. 2.39	Fr. 31.13
Stagiaires	Fr. 2'172.00	Fr. 11.49	Fr. 1.22	Fr. 0.26	Fr. 12.98	Fr. 1.08	Fr. 14.06
Art. 15 Ch. 7 CCNT	Fr. 6'750.00	Fr. 35.71	Fr. 3.80	Fr. 0.81	Fr. 40.33	Fr. 3.36	Fr. 43.69

Petites entreprises selon avenant 1 CCNT

Semaine de 45 h (195 heures de travail réglementaires/mois)	Salaire de base	+ majoration vacances (10.65%)	+ majoration jours fériés (2.27%)	Total vac. et jours fériés incl.	+ 13e mois de salaire (8.33%)	Salaire total**	
Cat. Ia	Fr. 3'407.00	Fr. 17.47	Fr. 1.86	Fr. 0.40	Fr. 19.73	Fr. 1.64	Fr. 21.37
Cat. Ib	Fr. 3'607.00	Fr. 18.50	Fr. 1.97	Fr. 0.42	Fr. 20.89	Fr. 1.74	Fr. 22.63
Entrée en fonction Cat. Ia	Fr. 3'134.00	Fr. 16.07	Fr. 1.71	Fr. 0.36	Fr. 18.15	Fr. 1.51	Fr. 19.66
Entrée en fonction Cat. Ib	Fr. 3'319.00	Fr. 17.02	Fr. 1.81	Fr. 0.39	Fr. 19.22	Fr. 1.60	Fr. 20.82
Cat. II	Fr. 3'707.00	Fr. 19.01	Fr. 2.02	Fr. 0.43	Fr. 21.47	Fr. 1.79	Fr. 23.25
Cat. IIIa	Fr. 4'108.00	Fr. 21.07	Fr. 2.24	Fr. 0.48	Fr. 23.79	Fr. 1.98	Fr. 25.77
Cat. IIIb	Fr. 4'208.00	Fr. 21.58	Fr. 2.30	Fr. 0.49	Fr. 24.37	Fr. 2.03	Fr. 26.40
Cat. IV	Fr. 4'810.00	Fr. 24.67	Fr. 2.63	Fr. 0.56	Fr. 27.85	Fr. 2.32	Fr. 30.17
Stagiaires	Fr. 2'172.00	Fr. 11.14	Fr. 1.19	Fr. 0.25	Fr. 12.58	Fr. 1.05	Fr. 13.63
Art. 15 Ch. 7 CCNT	Fr. 6'750.00	Fr. 34.62	Fr. 3.69	Fr. 0.79	Fr. 39.09	Fr. 3.26	Fr. 42.36

* Le paiement de suppléments en pourcentage n'est permis, selon la jurisprudence, qu'en cas d'engagements irréguliers ou à très court terme. Pour des taux d'occupation fixes plus importants, les suppléments mensuels ne sont par conséquent pas permis.»

** Nous recommandons vivement d'indiquer dans le contrat de travail comme dans chaque décompte salarial mensuel les parts du salaire pour les vacances, les jours fériés et le 13e mois de salaire séparément en % et en francs. Faute de quoi, il risque d'être difficile de prouver que ces montants ont effectivement été versés. Sont contenus dans le salaire total : les parts du salaire pour les vacances et les jours fériés. Les vacances et les jours fériés doivent toutefois encore être octroyés dans la réalité et ne sont pas considérés comme réglés avec les salaires horaires de cette notice. © Service juridique GastroSuisse, novembre 2013



Audition de l'UAPG relative au PL 11345 et à la M 2148 relatifs à la problématique des stages – Commission de l'économie du 15 décembre 2014

Notre Union vous remercie de l'entendre sur ce sujet.

Rappel juridique

Avant d'entrer dans l'examen de ces deux projets, il convient de revenir sur la notion de stage. En Suisse, le contrat de stage est soumis aux dispositions légales qui régissent le contrat de travail (article 319 et suivants du Code des obligations - CO), à l'exception du stage de découverte professionnelle, limité à quelques jours et effectué dans l'intérêt prépondérant du stagiaire. On peut ainsi estimer qu'il y a un contrat de stage lorsqu'il y a

- a) une prestation de travail
- b) effectuée pendant une certaine durée
- c) dans le cadre d'un rapport de subordination
- d) moyennant une rémunération.

Le stage est donc cadré au niveau fédéral, comme tout contrat de travail. S'il doit y avoir une rémunération, ce montant peut toutefois varier selon les secteurs, le projet pédagogique, les activités réalisées ou encore selon l'existence ou non d'une CCT ou d'un CTT réglant la question. Le salaire est fixé selon ce qui est usuel dans la profession. Le principe de la liberté contractuelle s'applique ici comme dans tout contrat de travail, de sorte que les parties au contrat de stage sont libres de déterminer le montant de la rémunération du stagiaire.

La marge de manœuvre du canton est donc relativement maigre, dans la mesure où la question est abordée par le droit fédéral.

Toutefois, si le canton souhaite agir, l'édiction d'une règle de force obligatoire dans le cadre des stages répond à certaines exigences, comme dans le cas d'un contrat de travail. Il s'agit en premier lieu de respecter la liberté économique, qui ne peut être contrainte qu'à certaines conditions (respect des principes de légalité, de proportionnalité et d'intérêt général). Or, manifestement, la solution globale telle que préconisée dans ces projets ne peut être retenue, car elle ne respecte pas ces exigences.

Dialogue social

Une règle obligatoire pourrait certes être envisagée dans le cadre du dialogue social, en fonction de la réalité des différentes branches. Dans ce cas, il convient alors que l'on soit en présence de sous-enchère abusive et répétée. Si les partenaires sociaux détectent ou soupçonnent des cas problématiques, ils peuvent entendre les entreprises ou les associations qui les représentent sur ce sujet. En cas de non aboutissement des discussions avec les branches ou les entreprises, ils peuvent prendre des mesures, à l'instar de l'édiction d'un contrat type. Cette décision doit être prise en concertation entre les partenaires sociaux, et pour une durée limitée.

Dans le cas présent, la proposition visant à instaurer un cadre général obligatoire et uniforme pour la question des stages n'est donc pas conforme à ces différentes considérations. Il faut rappeler que le dialogue social est fortement ancré dans la tradition genevoise, et que les partenaires sociaux pratiquent une politique d'observation du marché du travail constante, régulière, efficace et suivie. La proposition n'est pas davantage en phase avec les réalités du terrain, qui peuvent fortement diverger selon les secteurs et les types d'activités.

Notre Union est sensible à la possible dérive qui peut conduire des entreprises à proposer un stage non qualifiant et peu rémunéré, en lieu et place d'un premier emploi. Elle estime toutefois que le projet, outre sa non-conformité légale, ne tient pas compte du travail des partenaires sociaux. Ces derniers, et donc l'UAPG, ne considèrent pas de la même manière un stage qui s'inscrit dans une démarche certifiante ou d'insertion professionnelle et un stage qui s'adresse à une personne formée mais sans expérience professionnelle. Dans ce dernier cas, les partenaires sociaux se réfèrent alors aux salaires en usages dans la branche pour déterminer si les salaires proposés sont en adéquation.

Pour ces différents motifs et en dépit d'un intérêt certain pour la problématique abordée, notre Union ne peut soutenir les projets proposés.

Alain Meylan

Delphine Trunde-Jaccard

Stéphanie Ruegsegger

Directeur à la FER GE

Directrice adjointe à la FER GE

Secrétaire permanente UAPG

PL 11345

Projet de loi modifiant la LIRT Pour des stages rémunérés

Commission de l'économie
27 octobre 2014

Christina Stoll, directrice générale, OCIRT



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 1

Présentation

- 1. La politique mise en place par la Commission des mesures d'accompagnement (CMA)**
 - Les différentes catégories de stages
 - Règles applicables aux premiers emplois
 - Observation stages
- 2. Commentaires par rapport au PL 11345**



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 2

Politique CMA

Les différentes catégories de stages

Principes établis par la Commission des mesures d'accompagnement

1. **Stages prévus dans le cadre d'une formation certifiante**
(exemples : stage obligatoire durant les études, stage obligatoire pour entamer une formation, pré-apprentissage, etc.) → **OK**
2. **Stages d'insertion professionnelle**
(exemples : LACI, AI, aide sociale, etc.) → **OK**
3. **Tous les autres cas : premiers emplois** → **à analyser**



Politique CMA

Règles applicables aux premiers emplois

Attention : un "stage" n'est pas une forme particulière d'un contrat de travail !

Exemples des formes d'un contrat de travail : contrat de durée déterminée / contrat à durée indéterminée / emploi temporaire

Les différentes règles concernant un contrat de travail s'appliquent !

Exemples : salaire, durée du travail, vacances, heures supplémentaires, etc.



Politique CMA

Règles applicables aux premiers emplois

1. Secteur couvert par convention collective de travail (CCT) étendue ou contrat-type de travail (CTT)

- Les salaires et conditions de travail fixés dans la CCT / dans le CTT sont applicables.
- En cas de non-conformité : compétence de contrôle et de sanction de la commission paritaire (CCT) ou de l'OCIRT (CTT)

2. Secteur non-couvert par une CCT / un CTT

- Application du dispositif d'observation du marché du travail
- En cas de situation de sous-enchère salariale abusive et répétée : le CSME demande l'extension facilitée d'une CCT ou l'édition d'un CTT



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1800 - 1100000000

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

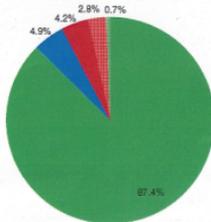
27.10.2014 - Page 5

Politique CMA

Observation stages

Rapport du groupe exploratoire : résultat global mai 2014

Formulaire du mois de mai 2014 par cas



- Cas non problématiques sans les stages (1337)
- Sans mention salaire ou horaire (75)
- Cas problématiques importants sans les stages (64)
- Stages problématiques importants (43)
- Stages non problématiques (10)



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1800 - 1100000000

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

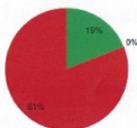
27.10.2014 - Page 6

Politique CMA

Observation stages

Rapport du groupe exploratoire : résultat rapport stage mai 2014

Stages mois de mai 2014



- Stages non problématiques (10)
- Stages sans mention salaire ou horaire (0)
- Stages problématiques importants (43)



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1848

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 7

Politique CMA

Observation stages

Dispositif mis en place par la CMA

- Les situations de stage font l'objet d'une **observation renforcée**
- Lorsqu'une situation de sous-enchère relative à un stage est constatée, l'OCIRT mène des procédures de conciliation avec l'employeur concerné
- En cas d'échec d'une telle procédure de conciliation, le dossier est transmis à la CMA qui peut décider de convoquer l'employeur
- La problématique des stages est actuellement instruite par la CMA. Si une situation de sous-enchère abusive et répétée devait être constatée, il incomberait au CSME de demander l'extension facilitée d'une CCT et l'édition d'un CTT



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1848

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 8

Commentaires par rapport au PL 11345

Texte PL 11345

Art. 1 Modification

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

Art. 12E Protection des stagiaires (nouveau)

L'office prend les dispositions afin de contrôler que les employeurs fournissent à leurs stagiaires une rémunération et une formation adéquates.

Art. 2 Entrée en vigueur

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



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1800 - 1813 - 1814

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 9

Commentaires par rapport au PL 11345

Conclusions

- L'OCIRT n'a pas de base légale pour imposer le respect d'un salaire minimum
- Il incombe au CSME (et non pas à l'OCIRT) de définir les salaires usuels
- L'OCIRT mène d'ores et déjà un travail important de sensibilisation et de conciliation concernant la problématique des stages
- Le dispositif actuel d'observation du marché du travail permet de traiter la problématique des stages et de prendre, si nécessaire, des mesures



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1800 - 1813 - 1814

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 10



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département présidentiel
Service communication et information

Genève, le 16 septembre 2016

Aux représentant(e)s des médias

Communiqué de presse du département de la sécurité et de l'économie (DSE)

Des critères clairs pour lutter contre les abus dans les stages

Réuni début septembre, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission tripartite cantonale chargée de la politique générale du marché du travail, a validé des critères permettant de définir si une situation de stage doit être considérée comme problématique ou non. Les autorités compétentes en matière de surveillance du marché du travail disposent ainsi d'un outil simple et efficace pour lutter contre les abus en la matière.

Les demandes de permis de travail pour des stages ont beaucoup augmenté ces dernières années. Des dénonciations parviennent régulièrement à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) concernant des situations de stages problématiques. Le CSME a donc décidé de placer les **stages sous observation renforcée**. Des pratiques problématiques ont été constatées, par exemple l'utilisation de personnes qualifiées et formées en tant que stagiaires, le recours systématique à des stagiaires ou la répétition de stages pour une même personne. Des critères ont été définis, permettant de décider si un stage devait être considéré comme problématique ou non, ceci afin de lutter contre les situations abusives tout en permettant aux entreprises et entités qui utilisent actuellement les stages à bon escient de poursuivre leur pratique.

Le CSME a décidé de considérer comme *non problématiques* les stages qui répondent aux critères suivants :

- Stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante.
- Après une première formation finalisée (ex. Bachelor), stages d'orientation en vue d'une deuxième formation (ex. Master), sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation.
- Stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Les situations de stages qui ne correspondent pas aux critères précités sont considérées comme des *premiers emplois*. Toutefois, l'analyse de situations particulières par la sous-commission compétente du CSME, dans laquelle sont représentés syndicats et organisations patronales, est possible. Une entreprise dont la pratique en matière de stages serait considérée comme problématique a, par ailleurs, le droit de solliciter son audition par cette même sous-commission.

Les conséquences pour une entreprise qui pratique des stages qui ne correspondent pas aux critères ci-dessus sont les suivantes.

Si l'entreprise est liée par une convention collective de travail (CCT), un contrat-type de travail (CTT) ou les usages, la procédure de mise en conformité est du ressort des commissions paritaires en ce qui concerne les CCT, respectivement de l'OCIRT ou de l'Inspection paritaire

des entreprises (IPE) en ce qui concerne les CTT ou les usages. D'éventuelles décisions peuvent être prononcées par la commission paritaire ou l'OCIRT.

Si une entreprise qui n'est soumise ni à une CCT, ni à un CTT, ni signataire des usages propose un stage problématique, l'OCIRT ou l'IPE, puis, cas échéant, la sous-commission du CSME, mènent une procédure de conciliation.

Le CSME estime que le système ainsi mis en place permettra de lutter efficacement contre les abus et d'éviter une dégradation des conditions de travail dans le domaine des stages.

Pour toute information complémentaire :

M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat chargé du DSE, par l'intermédiaire de Mme Emmanuelle Lo Verso, secrétaire générale adjointe, tél. 022 546 88 10 ou 079 955 44 29.

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) : Mme Christina Stoll, directrice générale, tél. 022 388 29 29.

Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) : Mme Manuela Cattani, présidente, tél. 079 292 84 90.

Union des associations patronales genevoises (UAPG) : Mme Stéphanie Ruegsegger, secrétaire permanente, tél. 079 203 20 43.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
 Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS)
 Office cantonal de l'emploi

Annonce de place de stage

Employeur

Nom	
Rue, No	
NPA, lieu	

Personne de contact + responsable du stagiaire si différent

Nom		
Prénom		
Téléphone		
Fonction		
Adresse e-mail		
Entreprise autorisée à former	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Si non, l'employeur confirme que l'entreprise bénéficie des infrastructures et du personnel nécessaire à l'encadrement du stagiaire.		

Stage (merci de prendre connaissance des descriptifs en fin de document)

stage de formation <input type="checkbox"/>	stage professionnel <input type="checkbox"/>						
Durée du stage							
Fonction							
Entrée en stage possible	Dès le						
Taux d'activité minimum	%						
Horaires de travail							
Si temps partiel	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
Matin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Après midi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Description du stage	o

Profil du stagiaire, compétences requis	○
Remarques	

Stage de formation

Objectif: Permettre d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en adéquation avec le marché de l'emploi. Mieux se positionner face à un marché de l'emploi toujours plus élitiste et trop souvent enclin à sanctionner le manque d'expérience professionnelle. Acquérir et consolider des connaissances professionnelles, voire révéler d'éventuelles lacunes de formation. Orienter les assurés pas ou peu qualifiés et en particulier ceux qui sortent de la scolarité obligatoire ou d'une expérience d'apprentissage peu concluante. Permettre aux entreprises d'apprécier directement les qualités professionnelles ainsi que les facultés d'adaptation des stagiaires. Permettre d'être engagés par l'entreprise au terme du stage.

Activités: L'entreprise fixe d'entente avec le stagiaire les objectifs du stage et s'engage à mettre à sa disposition les moyens nécessaires (infrastructure, ressources humaines, etc.).

Formation intégrée: L'entreprise assure l'encadrement du stagiaire et fixe un plan précis de formation en rapport avec le poste occupé. Elle s'assure, à intervalles réguliers, que les objectifs soient atteints et met en œuvre, le cas échéant, les ajustements nécessaires. Une personne responsable du stagiaire est désignée au sein de l'entreprise et de l'ORP.

Durée: 3 mois au maximum.

Remarques: Un accord de stage (avec programme de formation) est conclu entre le conseiller en personnel, l'entreprise et le stagiaire. Le stagiaire poursuit ses recherches d'emploi durant le stage. Le stagiaire est rémunéré par les indemnités de chômage.

Stage professionnel

Objectif: Permettre d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en adéquation avec le marché de l'emploi. Mieux se positionner face à un marché de l'emploi toujours plus élitiste et trop souvent enclin à sanctionner le manque d'expérience professionnelle. Acquérir et consolider des connaissances professionnelles, voire révéler d'éventuelles lacunes de formation. Permettre aux entreprises d'apprécier directement les qualités professionnelles ainsi que les facultés d'adaptation des stagiaires. Permettre d'être engagés par l'entreprise au terme du stage.

Activités: L'entreprise fixe d'entente avec le stagiaire les objectifs du stage et s'engage à mettre à sa disposition les moyens nécessaires (infrastructure, ressources humaines, etc.).

Formation intégrée L'entreprise assure l'encadrement du stagiaire et fixe un plan précis de formation en rapport avec le poste occupé. Elle s'assure, à intervalles réguliers, que les objectifs soient atteints et met en œuvre, le cas échéant, les ajustements nécessaires. Une personne responsable du stagiaire est désignée au sein de l'entreprise et de l'ORP.

Durée: 6 mois au maximum.

Remarques: Un accord de stage (avec un programme d'activité) est conclu entre le conseiller en personnel, l'entreprise et le stagiaire. Le stagiaire poursuit ses recherches d'emploi durant le stage. L'entreprise prend à sa charge 25% de l'indemnité journalière brute correspondant au degré d'activité, mais au minimum Fr. 500.- / mois.

Date de dépôt : 15 mai 2015

RAPPORT DE LA MINORITÉ SUR LE PL 11345

Rapport de M. Romain de Sainte Marie

Mesdames et
Messieurs les députés,

« Tout travail mérite salaire », dicton populaire

Le projet de loi 11345, déposé par le groupe socialiste, vise à apporter un réel contrôle en matière de rémunération des stages. En effet, il est inadmissible d'observer à quel point les stages non ou faiblement rémunérés sont devenus monnaie courante. La Tribune de Genève rendait public, le 11 novembre 2014, le cas de l'entreprise Covalence, active dans la notation éthique de firmes, qui a embauché plus de 600 stagiaires non rémunérés en 12 ans.

Si le besoin de formation supplémentaire et le besoin d'aborder le monde professionnel de façon progressive sont des préoccupations légitimes, le stage ne doit pas être du travail à très bon marché.

En effet, maintenir des jeunes à la sortie de formation, non payés pour des périodes pouvant s'étendre sur plusieurs mois, voire plusieurs années (!), est néfaste : non seulement pour les jeunes maintenu-e-s dans la précarité mais aussi pour la société en général avec un dumping salarial radical. Il n'est pas acceptable que, sous couvert d'une offre de formation, on emploie des personnes sans les payer. Dire que sans cela les employeurs ne pourraient pas employer des personnes qualifiées revient à justifier l'emploi non-salarié.

Il n'est pas question ici de toucher à l'apprentissage qui a son fonctionnement propre ni aux formations intra-cursus qui ont leur propre dynamique, pas plus qu'aux programmes de réinsertion professionnelle. Ce projet de loi vise clairement les stages extra-cursus, qu'ils se fassent pendant les études ou, plus généralement, après les études.

Il est indispensable d'effectuer un aperçu de la situation globale en matière de stages à Genève. En effet, il n'existe que très peu de chiffres décrivant les rémunérations et conditions de travail des stages. Tout d'abord, définissons ce qu'est un stage. Lors des travaux en commission, M^{me} Christina Stoll,

directrice de l'OCIRT, a apporté une classification des stages (annexe 1). On peut considérer qu'il existe trois types de stages :

- Stages prévus dans le cadre d'une formation certifiante (exemple : stage obligatoire durant les études, stage obligatoire pour entamer une formation, pré-apprentissage, etc.)
- Stages d'insertion professionnelle (exemple : LACI, AI, aide sociale, etc.)
- Tous les autres cas de stages représentent des emplois

Au vu de cette définition, il apparaît que tous les stages, qui n'ont lieu ni dans le cadre d'une formation, ni d'une procédure d'insertion professionnelle, sont des emplois, au sens où les différentes règles concernant un contrat de travail s'applique. L'usage du terme de « stage » pour ces types de contrats représente un abus de langage. Ces types de stages ne sont pas une forme particulière d'un contrat de travail et le droit du travail s'applique en conséquence.

Rappelons donc que pour les secteurs couverts par une CCT avec force obligatoire ou par un contrat-type de travail, les salaires minimaux obligatoires doivent être respectés. Le non-respect d'un tel salaire est à considérer comme une infraction.

Pour les secteurs qui ne sont pas couverts par une CCT étendue ou un CTT, il incombe aux inspections cantonales de vérifier le respect des salaires usuels (processus d'observation du marché du travail). En cas de non-respect des salaires usuels, l'OCIRT doit, dans un premier temps, mener une procédure de conciliation avec l'entreprise concernée. En cas d'échec des procédures de conciliation, l'OCIRT en informe le CSME qui doit estimer s'il s'agit de cas isolés ou bien d'une situation de sous-enchère abusive et répétée. Dans ce dernier cas, il incombe au CSME de prendre des mesures adéquates (extension facilitée d'une CTT ou édicition d'un CTT). C'est seulement après l'édicition d'une telle mesure (et donc la mise en place d'un salaire minimum) qu'une entreprise peut se trouver en cas d'infraction. Pour résumé : le non-respect d'un salaire usuel n'est pas une infraction, par contre, le non-respect d'un salaire minimum obligatoire est bien une infraction.

Une fois le cadre légal posé, il nous faut essayer de comprendre quelle est la pratique à Genève en matière de stages. Il apparaît, selon l'OCIRT et le rapport du groupe exploratoire (annexe 1), que pour le mois de mai 2014, 81 % des stages observés sont considérés comme problématiques importantes ! Ce chiffre est extrêmement inquiétant et révèle une situation grave en matière de stages à Genève.

Toutefois, il est important de préciser que l'OCIRT effectue un travail important de sensibilisation et de conciliation concernant la problématique des stages auprès des employeurs.

Même si les moyens actuels permettent l'observation du marché du travail relatif à ces stages problématiques, puisqu'il s'agit d'emplois, et la prise de mesures si nécessaire ; le PL 11345 apporte un véritable soutien, au niveau de la loi, à l'OCIRT en matière de contrôle des stages.

C'est pour ces raisons que la minorité de la Commission de l'économie vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à accepter le PL 11345.

Date de dépôt : 27 septembre 2016

RAPPORT DE LA MINORITÉ SUR LA M 2148

Rapport de M. Boris Calame

Mesdames et
Messieurs les députés,

Lors de ses travaux, la Commission de l'économie a choisi de lier les PL11345 modifiant la loi sur l'inspection des relations du travail (LIRT) (J 1 05) « Pour des stages rémunérés » et la motion 2148 « pour une convention de stage cantonale sous le contrôle de l'OCIRT ».

Force est de constater que la problématique soulevée par les deux propositions est avérée et que les conditions de réalisation des stages sont diverses et variées.

On a pu entendre que certaines structures ou entreprises utilisent des « stagiaires » en lieu et place de premiers emplois, ce qui est illégal et mérite d'être précisé à ce stade, ceci à des conditions de sous-enchère salariale qui défient toute concurrence.

La motion traitée entendait clarifier les conditions d'emploi des stagiaires pour les stages qui sont réalisés hors formation ou découverte. En effet, sans clarification, il est constaté que certains « employeurs » voyous, opportunistes et exploiters d'une main-d'œuvre souvent très qualifiée se prêtent à la sous-enchère salariale, pour autant qu'il y ait encore salaire, en entretenant notamment une précarisation bien réelle de nombreux jeunes et, de fait, une fraude aux assurances sociales.

Cette situation engendre aussi un phénomène marqué de concurrence déloyale vis-à-vis des autres entreprises qui respectent le cadre donné par la loi et, le cas échéant, les conventions en vigueur.

Les invites de la motion, pour le Conseil d'Etat, étaient pourtant simples et pragmatiques, soit proposer un modèle de convention de stage qui aurait servi de base pour préciser les relations contractuelles entre employeurs et stagiaires (durée, horaires, salaire, vacances, assurances, certificat, surveillance,...).

Aujourd'hui, alors même que c'est le contrat-type de travail qui devrait s'appliquer, certains cherchent à contourner cette obligation en engageant des stagiaires au noir, parfois au gris, à des conditions qui ne sont pas acceptables.

Avec le retard pris à la restitution de ce rapport, mais peut-être aussi les travaux et auditions réalisés par la Commission de l'économie, il est heureux de voir que le conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) a validé des critères permettant de définir si une situation de stages est problématique ou non.

Nous savons que les demandes de permis de travail pour des stages ont considérablement augmenté ces dernières années. Avec les nouveaux critères définis par le CSME, que nous saluons, et les contrôles prévus par les commissions paritaires et, selon les cas, par l'office cantonale de l'inspection des relations du travail (OCIRT) ou encore l'inspection paritaire des entreprises (IPE), nous pouvons espérer que les abus actuellement constatés tendent à disparaître, notamment pour les stagiaires qui sont demandeurs d'un permis de travail. Le travail au noir ne sera ainsi pas couvert par ce dispositif, mais par les autres dispositions en vigueur.

Le problème reste toutefois présent pour les stagiaires qui ne sont pas assujettis au permis de travail, soit parce qu'ils sont Suisses ou Suissesses, soit parce qu'ils disposent déjà d'un permis d'établissement « permanent », car leur situation ne pourra être que difficilement décelée à cause de l'absence d'obligation de demande de permis de travail spécifique.

Pour assurer la surveillance dudit marché, nous demandons alors une déclaration obligatoire des stages au-delà d'une durée de six semaines et maintenons l'ensemble de nos invites liées à l'élaboration d'un contrat-type spécifique aux stages et les complétons comme suit :

invite le Conseil d'Etat

- *à proposer un modèle de convention de stage cantonale pour les stages, hors formation professionnelle ou académique, qui intègre au minimum les horaires et la durée du travail, les conditions salariales, les vacances et période de repos, la façon de compenser les heures supplémentaires, ainsi que les assurances obligatoires ;*
- *à imposer une valeur minimale de l'indemnité de stage pour tous les stages que ce soit dans le cadre d'une formation ou hors formation professionnelle ou académique et donc à interdire la pratique des stages non rémunérés et limiter cette forme de concurrence déloyale ;*

- à imposer dans la convention une validation de la qualité formative de ces stages ;
- à instaurer une durée maximale de stage de 12 mois ;
- à confier la surveillance dudit marché à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) ;
- à déclarer obligatoire l'annonce des stages, d'une durée supérieure à six semaines, auprès de l'OCIRT et avant le terme de ladite période ;
- à encourager tous les employeurs, établis sur le territoire du canton, à utiliser ladite convention et à en respecter les conditions minimales, notamment en matière de salaire, horaires, assurances et vacances ;
- à rendre périodiquement rapport au Grand Conseil sur l'évolution de la situation des stages à Genève.

Au vu de ce qui précède, nous vous encourageons, Mesdames et Messieurs les députés, à bien vouloir renvoyer la présente motion, avec ses amendements, au Conseil d'Etat et vous en remercions d'avance.