



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

- 16, rue des Chaudronniers
CP 3287 - 1211 Genève 3
- 022 818 03 00
- sit@sit-syndicat.ch

www.sit-syndicat.ch

2015

STAGES & DROITS DES STAGIAIRES

PRATIQUES DE STAGES : ATTENTION AUX ABUS ETUDIANT-E-S ET TRAVAIL PRECAIRE

Le syndicat SIT s'intéresse de près à la multitude de pratiques de stages. Dans le cursus de formation ou hors formation. Il préconise un meilleur contrôle de ces derniers et rappelle quelques droits à faire valoir

Positif : stages de formation intra-cursus

Inclure des stages dans les cursus de formation (secondaire, tertiaire, universitaire) est utile pour approcher le terrain du travail et le monde professionnel et acquérir de la pratique professionnelle. Des employeurs se plaignent que les formations n'offrent pas de pratique suffisante. Il est dès lors important que ces mêmes employeurs s'engagent pour accueillir les stagiaires et participent à l'aménagement de plans ou programmes de formation.

→ ces stages intra-cursus sont utiles et doivent se développer. Inclus dans le cursus de formation, nous recommandons qu'ils soient indemnisés ou rémunérés dès qu'ils dépassent un mois. Malgré leur caractère formatif, ils sont utiles aux employeurs et aux entreprises.

Risqués : les nombreux stages extra-cursus

Les stages hors formation, qui existent sous de multiples dénominations, parfois appelés « pré-stages », « stages post-formation », « post-doc », « stages d'emploi étudiant-e », tout comme des « stages d'assignation » (pour chômeur-euse-s ou personnes à l'aide sociale) ou « stage-temporaires » sont le plus souvent des « stages-bidons » parce qu'ils occupent avant tout un emploi.

Fréquemment des « stages » sont proposés aux jeunes diplômé-e-s. Au prétexte que les jeunes n'ont pas d'expérience professionnelle, connaissent mal les réalités du terrain professionnel, ces « stages » sont pas ou peu rémunérés. On entend aussi que ces « stages » peuvent entraîner des potentiels d'embauches ou des expériences qui seront valorisées. Or, ces espoirs sont aussi souvent porteurs de complications.

→ les syndicats constatent que ces stages constituent une source importante de précarité. Une rémunération de ce travail et de ce type d'emploi est exigée.

Stages extra-cursus de formation ou emploi ?

Les « jeunes diplômé-e-s » sont sous pression constante lors de recherche d'emploi. Souvent, on entend que le diplôme ne serait pas adéquat, la formation « trop théorique », qu'une expérience est souhaitée avant un emploi, qu'il faut être souple, flexible, etc. Ainsi, le « stage », permettant d'acquérir des connaissances ou de faire ses preuves, se développe et peut durer. Finalement les « stagiaires », toujours en train de travailler, actifs-ves, en emploi, jeunes ou moins jeunes produisent toujours plus et mieux pour des employeurs ou la recherche qui utilisent, valorisent ce travail et profitent de la plus-value du travail du « stagiaire ». Cette situation perçue comme transitoire dure parfois trop longtemps et prétérite carrière et droits.

Ce statut de « stagiaire » est différent et inférieur aux autres emplois. Généralement, le travail de stagiaire est gratuit ou le salaire très bas. Dans la durée, cette situation affectera les droits aux assurances sociales (retraites, chômage, assurances), l'autonomie, les conditions économiques et les conditions de vie.

**Rien ne justifie une
différence de statut de
« stagiaire » du reste des
salarié-e-s**

Les nombreux stages proposés aux personnes formées (parfois multi-diplômées) devraient être de

véritables emplois, voire une forme « d'emploi-jeune » ou de « primo-emploi ». Les stagiaires doivent bénéficier **d'un vrai contrat de travail**, d'un vrai salaire, de vrais droits, égaux à ceux des autres salarié-e-s. Il est normal qu'un

premier emploi serve à acquérir et utiliser des connaissances.

Plusieurs entreprises ont des grilles salariales adaptées à ce début de carrière. On sait que la personne qui fait un stage ne va pas forcément rester dans l'entreprise, mais elle fournit un travail utile reconnu.

Non aux stages-bidons, Oui au travail rémunéré

Les stages (à la place d'un emploi égal aux autres) sont souvent une manière déguisée de tester et de prolonger des périodes d'essais, de sous-payer des personnes fortement motivées et engagées à faire leurs preuves, de mettre en concurrence des jeunes avec le personnel engagé. Ils précarisent des personnes très productives et bien qualifiées.

Ce type de « stage » mal ou pas rémunérés ne doit pas exister car la personne dite en stage fournit un vrai travail. Juridiquement ce travail doit correspondre aux règles du Code des Obligations en matière de droit du travail. Or, il est parfois difficile de négocier un vrai contrat de travail.

Tout premier emploi justifie un salaire à définir, mais qui doit être déterminé de manière égalitaire et équitable avec les autres salarié-e-s.

Le stage participe au travail précaire

En Suisse et en Europe, on constate que le type d'emploi d'éternel apprenant ou « stagiaire » se développe. Il justifie toutes les formes de dégradation de l'emploi et de la précarité.

Le prétexte à la formation pratique et continue crée une nouvelle zone grise du travail précaire. Pour faire valoir ses compétences, il faut de plus en plus accepter le sous-emploi. Cette tendance se radicalise et on constate qu'elle tend à durer toujours davantage. Elle a des conséquences qui peuvent prendre des formes de précarité dramatiques et violentes encore très peu étudiées.

Ce système de « stage-bidon », qui remplace un travail reconnu et suffisamment rémunéré, extorque du travail sous prétexte de formation. Il fait porter le coût aux jeunes et étudiant-e-s. Il affaiblit les qualifications et dévalue les diplômes, puisqu'il participe à faire croire que les diplômes sont toujours insuffisants du niveau attendu. Or, dans la réalité,

l'expérience professionnelle fait acquérir des compétences, c'est valable partout et durant toute une carrière.

Les stages participent à la dynamique de précarisation de l'emploi en Suisse

La précarité de l'emploi est une réalité méconnue mais importante en Suisse : près d'un-e travailleurs-euse sur cinq a des conditions de travail très précaires, parmi lesquelles des jeunes très diplômés.

Quelques chiffres

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 la part des travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée ou temporaire ne cesse de croître (plus de 20%) et concerne surtout les nouveaux recrutements (50% se font au moyen de contrat temporaire dont les stages et les premiers emplois en font partie). Au niveau Suisse, les données statistiques sont lacunaires. La précarisation de l'emploi et l'étendue de la pratique des « stages –bidons » sont peu étudiées. Toutefois les données existantes montrent une tendance similaire à celle observée à l'échelle européenne. *La précarisation de l'emploi devient une donnée structurelle.*

En Suisse

Selon les données de l'Office fédéral des Statistiques (OFS), on voit que la très grande majorité des salarié-e-s a encore un contrat à durée indéterminée. Mais le pourcentage des contrats temporaires, dont les stages, est en augmentation (8% des contrats selon l'OFS). Ce chiffre est très sous-estimé car il ne tient pas compte de frontaliers ou des permis à courte durée qui sont aussi abonnées à la précarité. L'évolution de la précarité de l'emploi en Suisse

est exponentielle. Entre 2001 et 2010 les contrats à durée courte de moins de 6 mois augmentent de 33% par exemple. Les données du Secrétariat à l'économie (SECO) recensent une forte augmentation du travail temporaire, doublement durant cette même période. Le recours à ce type de travailleurs-euses, dont les stagiaires font parties, augmente considérablement. Ce phénomène est consolidé et devient une caractéristique marquante du marché du travail.

La précarité du travail atypique et précaire, peu étudiée en Suisse et à Genève, concernerait 12,8% des salarié-e-s à Genève. Notre canton est à la pointe de ce type d'emploi (27336 personnes en 2010). Cette tendance confirmée et devenue structurelle progresse.

Non aux stages à la place de l'emploi qui dévalue nos diplômes

L'étude Ecoplan commandée par le SECO « *L'évolution des emplois atypiques et précaires en Suisse* », publiée en 2010, met en avant que le SECO s'inquiète de l'augmentation des « stages bidons » en Suisse. Ces derniers représentent la principale forme d'emplois atypique précaires à durée déterminée. « *Déjà en 2004, un poste atypique-précaire à durée déterminée sur trois était un stage ; entre-temps, cette proposition est passé à 43%. Au total, selon les évaluations du SECO, environ 13000 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 déterminées sont des stages* ». L'étude démontre que ces postes de stages précaires sont occupés par des jeunes et des femmes.

La précarisation de l'emploi, plus marquée à Genève, se renforce et le « stage-bidon » est une forme de flexibilité et de précarité de l'emploi. Des vrais emplois sont dévalués en stages, accentuant la pression à la baisse des salaires et constituent une variante de la sous-enchère salariale qui passe par la disqualification des diplômés et des cursus de formation.

En l'absence de cursus de formation, les stages doivent être de vrais emplois, au bénéfice d'un contrat et d'une rémunération.

Pour résumer :

Hors contexte de formation, le stage constitue un travail qui doit être rémunéré et limité dans la durée. Or il n'y a généralement ni exigence de contrôle ni de salaire.

Dans le cursus de formation, le stage se justifie mais demeure souvent insuffisamment valorisé et indemnisé. Il importe de fixer des conventions de rémunération ou d'indemnisation minimales.

On parle aussi de « pré-stage », avant d'entrer en formation. Soit parce qu'un-e jeune n'a pas encore trouvé de place d'apprentissage, alors il-elle est engagé-e sous forme de pré-stage. Soit parce que des écoles de niveau ES ou HES exigent des semaines d'expériences et de travail pour découvrir le monde du travail. A Genève, le DIP considère désormais que tout pré-stage de préapprentissage de plus de un mois est rémunéré au minimum selon le salaire d'apprenti de première année. Mais les autres « pré-stages » sont en général mal payés, il s'agit de jobs précaires qui peuvent durer jusqu'à un an.

Quelques garde-fous

A Genève des initiatives politiques vont dans le sens de mieux contrôler la pratique de « stages » et du « marché des stages ». C'est prendre acte que les employeurs ont créé une nouvelle catégorie de salarié-e-s et la pratique de l'abus en matière de « stage-bidon » est constatée.

Le syndicat SIT soutient la nécessité de contrôler les postes de stagiaires et se bat pour de vrais salaires égaux à ceux des autres salarié-e-s, par le développement des conventions collectives de travail ou des contrats types de travail et de salaires. Il ne peut pas y avoir d'indemnité de stage inférieure à tout salaire de début de carrière.

NON aux stages bidons qui précarisent l'emploi et dévaluent les diplômes

Juridiquement

Le contrat de travail entre le-la « stagiaire » doit être un vrai contrat de travail entre l'entreprise et la personne concernée. Ce contrat doit prévoir une période d'essai (sauf si le contrat est de durée déterminée courte). Le contrat de travail permet une résiliation, moyennant un délai légal de part et d'autre. Ce contrat prévoit un salaire. Renseignez-vous pour savoir s'il existe des grilles salariales, certaines conventions précisent des salaires de « jeunes » ou « première année », généralement les grilles salariales évoluent avec les années d'expérience professionnelle (c'est pourquoi il faut considérer vos « stages » comme un emploi).

Il est justifié que toute personne (formées ou non) qui produit quelque chose (un bien, un appui, une recherche, etc.) pour une société, un employeur, doit avoir un contrat de travail. Un « stage extra-cursus » ne sert pas à regarder pour apprendre....

Les bonnes questions à se poser

• Le stage est-il dans un cursus d'apprentissage et scolaire ? Si

oui, existe-il des recommandations, un cadre qui détermine une indemnité ou un salaire, renseignez-vous. Le SIT peut vous aider.

• Tout stage non formatif n'est pas un stage, c'est du travail salarié.

Il doit être rémunéré à égalité avec les autres travailleurs-euses, à égalité de qualification et de droits. Existe-t-il des grilles salariales dans cette entreprise ? Le SIT peut vous renseigner.

• Mon stage est extra-scolaire : j'effectue un travail...l'employeur m'engage-t-il normalement ? C'est-à-dire me rémunère-t-il comme les autres employé-e-s ?....existe-t-il une CCT, une grille salariale, etc.

• Existe-t-il des barèmes de stages (se renseigner auprès de l'université et d'autres organismes concernant les stages dans le cursus de formation).

• Les conditions de travail (vacances, indemnités, congés, maladies, protection de la santé, personnalité, etc) durant un stage doivent être égales au sein de l'entreprise...

• Les employeurs ne devraient pas vous engager normalement ? Eventuellement

avec un salaire adapté de début de carrière si cela se justifie ? Si on ne vous propose pas un emploi rémunéré, pourquoi ? Pour tester quoi ?

Lorsqu'un éventuel problème de compétences se pose pour l'engagement et la fixation d'un salaire pour des jeunes diplômé-e-s, d'autres solutions qu'un stage mal ou pas rémunéré peuvent être envisagées : mentorat, formation continue...

Attention aux risques de stage non ou mal rémunéré

Une mauvaise rémunération aura des incidences sur vos droits aux assurances sociales (retraite, chômage,...). Etre diplômé-e d'une HES ou d'une université et ne pas s'inscrire rapidement au chômage si vous êtes sans emploi rémunéré risque de s'avérer fatal si vous avez besoin d'un revenu. Accepter un travail non rémunéré peut constituer la perte d'un droit au chômage notamment. Renseignez-vous sur vos droits. Vérifiez vos cotisations sociales déterminantes pour fixer vos droits futurs de retraite, en cas d'accident, etc.

Le SIT est une association de travailleuses et travailleurs uni-e-s pour défendre leurs droits et leurs intérêts sur le canton de Genève. Il regroupe tous les secteurs professionnels et compte près de 15'000 membres. Il s'engage à défendre et améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et des travailleuses sans distinction de nationalité, de sexe, d'âge ou de statut, en donnant la priorité aux plus défavorisé-e-s.

Il veut promouvoir une société plus juste et plus solidaire. Dans cette optique il défend les jeunes en formation ou en emploi.

Les objectifs du SIT

- défendre et faire respecter les droits des travailleurs-euses;
- lutter ensemble pour revendiquer et garantir des conditions de salaire, de travail et de vie décentes;
- réfléchir ensemble sur le sens et l'organisation du travail, échanger expériences et points de vue sur le système économique et social actuel;
- lutter contre les injustices et les dénoncer, et prendre position sur les problèmes d'actualité;
- renforcer l'unité et la solidarité entre tous/toutes les travailleur-euse-s, suisses et étrangers.

Ce que fait le SIT

- il mène des actions collectives de défense des droits des travailleurs-euses;
- il négocie et signe des conventions collectives de travail;
- il défend les droits des travailleurs-euses au tribunal des prud'hommes de Genève;
- il gère une caisse de chômage ;
- il intervient auprès de l'Etat pour améliorer la législation sociale;
- il informe, renseigne, conseille les travailleurs-euses;
- ... et bien d'autres choses!

Quelques services du SIT

- défense juridique sur les problèmes de travail;
- fonds de grève;
- formation syndicale;
- journal SIT-info, brochures d'information et site internet;
- caisse chômage;
- contrôle des impôts, des renouvellements de permis, etc..

Une question, un problème ? Une solution !

Si vous êtes syndiqué-e, vous pouvez prendre rendez-vous par téléphone au 022 818 03 00 et consulter le site internet www.sit-syndicat.ch.

Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte chaque jour de 9.00 à 12.00 et de 14.00 à 17.00, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais des renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences. Voir les heures d'ouverture sur le site internet du SIT.

Cotisations syndicales SIT

Afin d'assurer son indépendance, l'activité du SIT est totalement payée par les cotisations des syndiqué-e-s. Le barème de la cotisation syndicale met en pratique le principe de la solidarité et se base sur le salaire brut. La cotisation se monte environ à 0.7% du salaire brut (voir l'échelle complète sur le site internet).

Adhérez au syndicat !

Se syndiquer est un droit garanti par la loi. c'est participer collectivement à l'élaboration de la législation sociale, et des conventions collectives, au contrôle de l'apprentissage et être tenu-e régulièrement au courant de tout ce qui concerne votre vie professionnelle.
Utilisez le bulletin d'adhésion ci-dessous.

Bulletin d'adhésion

Le-la soussigné-e demande son adhésion au **SIT** et s'engage à en respecter les statuts

Présenté-e par :

Nom

Prénom

Né-e le

Sexe

N° AVS

Nationalité

Permis

Adresse (+ c/o)

N° postal

Localité

Tél. fixe

Tél. portable

Adresse e-mail

Employeur/entreprise

Département/service

Profession exercée

Taux d'occupation

%

Salaire brut _____ Désire payer la cotisation tous les : 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)

Le montant de la cotisation est mensuel. Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

Genève, le

Signature