

RAPPORT DE LA COMMISSION THEMATIQUE DES PETITIONS
chargée d'examiner l'objet suivant :

Pétition pour une rémunération décente des stages

1. PREAMBULE

La Commission thématique des pétitions était composée de MM. Pierre-André Pernoud, Michel Miéville (qui remplace Pierre Guignard), Hans-Rudolf Kappeler, Jean-Marc Nicolet, Daniel Ruch, Daniel Trolliet, Filip Uffer, Philippe Randin (qui remplace Aline Dupontet), Philippe Germain et Serge Melly. Elle a siégé en date du 19 mars 2015 sous la présidence de Mme Véronique Hurni. Mme Aline Dupontet et M. Pierre Guignard étaient excusés.

M. Cédric Aeschlimann, Secrétaire de commission parlementaire, est remercié pour les notes de séance.

2. PERSONNES ENTENDUES

Pétitionnaires : Mme Alice Genoud, MM David Raedler et Younes Seghrouchni.

Représentants de l'Etat : DECS/SDE (Service de l'emploi) appui DFJC/DGES (Direction générale de l'enseignement supérieur) et DGEP (Direction générale de l'enseignement postobligatoire), M. Roger Piccand, Chef du Service de l'emploi (SDE), M. Bruno Bonafonte, Responsable du domaine développement, organisation et prospectives RH (SPEV).

3. DESCRIPTION DE LA PETITION

Les pétitionnaires ont déposé cette pétition car selon eux, faute de cadre juridique, le stage est victime d'un usage abusif et toujours plus courant, prétéritant largement tant ses objectifs que ses résultats. Passage obligé pour tout étudiant soucieux de construire un avenir professionnel, il implique souvent de longues périodes de travail non rémunéré, alors qu'il contient parfois un aspect de formation (le stage « café et photocopies ») ou dans d'autres cas, remplace un véritable emploi. En effet, des entreprises engagent continuellement des stagiaires pour produire un résultat équivalent à celui du personnel courant, le tout gratuitement. Les jeunes vert-e-s vaudois dénoncent un système hautement déloyal, mais couramment banalisé et qui nuit pourtant gravement:

- au marché du travail, car le stage non-rémunéré cache parfois un véritable poste, supprimant un emploi potentiel du marché;
- à la situation personnelle du stagiaire, car l'absence de rémunération fait obstacle à son indépendance financière et économique;
- à la situation, le cas échéant, de celui qui subvient aux besoins du stagiaire, qu'il s'agisse d'un parent ou de l'Etat, celui-ci doit financer le stagiaire à la place de l'employeur;
- à la qualité du travail en général, car de telles conditions entraînent forcément une perte de motivation chez le stagiaire.

On peut carrément diviser le texte de la pétition en trois chapitres!

- Le premier dresse un constat de la situation actuelle et dénonce un système hautement déloyal.
- Le deuxième propose des solutions pour corriger le tir et instaurer un cadre juridique avec un sous-titre un peu abusif « revendications ». Dans le cadre d'une pétition, le terme « propositions » aurait

été plus judicieux. Il est également précisé que ces revendications ne concernent pas le bénévolat non soumis au marché de l'emploi ; en outre, les pétitionnaires constatent le flou juridique qui règne tout particulièrement dans le domaine des organisations internationales non-gouvernementales.

- Le texte se termine par un examen des voies qui pourraient être suivies au niveau cantonal, tels que des contrats-types de travail ou une réglementation de la formation professionnelle.

Au cas où aucune de ces voies ne pouvait être retenue, les pétitionnaires demandent que le canton fasse usage du droit d'initiative afin d'exiger que le contrat de stage soit expressément régi au niveau fédéral.

4. AUDITION DES PETITIONNAIRES

Le premier représentant des pétitionnaires situe le contexte de cette pétition avec une nouvelle façon de voir le marché du travail qui se met en place. Auparavant à la sortie des études, les étudiants qui avaient une formation mais peu d'expérience professionnelle trouvaient un premier emploi. Cela permettait d'entrer sur le marché du travail et d'être formé tout en ayant un salaire moindre que les cadres des entreprises. La situation actuelle évolue depuis une dizaine d'année selon certaines études. À la sortie des études, les diplômés doivent faire des stages, d'une durée de 6 mois, jusqu'à 3 ans pour les moins chanceux. Cette situation mène à une précarisation de toute une frange de jeunes qui se retrouvent à prolonger leur condition d'étudiants par des stages peu voire pas rémunérés. Dans ces situations, les parents doivent continuer à assurer les besoins primaires. Parfois, c'est même l'Etat qui doit les prendre en charge, avec des aides d'urgence, des subventions aux assurances maladies, etc. Cela provoque certaines craintes des étudiants et une appréhension de la fin des études, en se disant qu'il ne va pas être possible d'entrer enfin dans le monde du travail et de mettre en pratique ce que l'on a appris pendant 5 voire 6 ans. Cette situation est problématique car elle ne fait l'objet d'aucune législation, ni fédérale ni cantonale concernant les stages. La notion de stage est floue car certains peuvent être très bien payés tandis que d'autres sont gratuits, avec des cotisations AVS qui ne sont par exemple pas prises en charge par l'employeur. Ces abus deviennent de plus en plus fréquents, et sont tolérés faute de base légale.

Le deuxième représentant intervient sur la manière dont la pétition a été reçue, avec une récolte de signatures étalée sur une durée de 8 mois. Les jeunes, tant de droite que de gauche, ont soutenu cette pétition. Le directeur de la section politique du Centre patronal, Jean-Hugues Busslinger, qui a été interviewé à ce sujet, pense que ce manque de cadre juridique peut mener à des dérives. Ce thème est aussi d'actualité dans d'autres cantons comme à Genève. Lors de la récolte de signatures, l'argument principal de refus avancé était que cela allait pénaliser les entreprises. Il souligne que ce n'est pas le but de la pétition, raison pour laquelle la rémunération n'est demandée qu'à partir de la 5^{ème} semaine, les 4 premières semaines n'étant la plupart du temps pas rentables pour l'entreprise, avec des séquences de formation, etc. La pétition prévoit aussi des dérogations pour les PME pour qu'elles ne soient pas pénalisées.

Le dernier représentant traite les aspects juridiques de la pétition. Un stage est un contrat de travail, dont la contre prestation principale est une formation, même si la tendance pour les stagiaires évolue dans le sens d'effectuer le travail d'un employé normal, parfois sans suivi d'un supérieur. Les pétitionnaires se sont posé la question de déposer leur pétition au niveau fédéral puisque le droit du travail, régi par les art. 319 ss, dépend du CO. Le processus est plus long et difficile, et 3 possibilités ont été identifiées pour prévoir une réglementation des stages au niveau cantonal. La première, que les pétitionnaires privilégient, consiste à prévoir un contrat-type de travail au niveau cantonal, qui rendrait impératif un salaire pour un montant minimum. Genève a par exemple mis en place un tel contrat-type pour les jeunes filles au pair. Le stage serait ainsi assimilé à un domaine économique ou à une profession. La seconde possibilité serait d'assimiler le stage à un apprentissage, avec un but de formation et un engagement au sein d'une entreprise. Cependant, dans le cadre de l'apprentissage, la réglementation est fédérale et cantonale, alors qu'il n'y en a pas dans le cadre des stages. Cela nécessiterait de modifier la loi sur la formation professionnelle en y réglementant le salaire des stages. La troisième possibilité serait d'utiliser le droit d'initiative du canton au niveau fédéral pour modifier le droit du travail dans le CO, un processus long et aléatoire. Le besoin étant actuel, les deux premières

possibilités sont privilégiées. Ces deux possibilités sont en examen à Genève et les pétitionnaires sont d'avis que le Grand Conseil du canton de Vaud enverrait un bon message en étant le premier à prendre position sur ce sujet.

5. AUDITION DES REPRESENTANTS DE L'ETAT

Le premier représentant de l'Etat relève en préambule que le CE est attentif à cette question, et en particulier concernant les stages au sein de l'Etat. Il l'est surtout concernant l'utilisation des stages qui pourrait se transformer en dérive, notamment par le travail déguisé et le dumping salarial. Pour cette raison, le CE a chargé le SPEV de travailler sur cette question en 2014 afin qu'il procède à un état des lieux de la situation et à l'élaboration de propositions. À l'heure actuelle, les règles en la matière ne sont pas uniformes, notamment en termes de rémunérations des stagiaires au sein de l'Etat. Le système est disparate et manque de fil conducteur. Il s'avère aussi que le système n'est pas en adéquation avec l'évolution de la formation, avec de plus en plus de demande de stages organisés par les formations et intégrés au sein des cursus. L'Etat n'est pas forcément adapté à ce type de demandes, qui augmentent au sien de l'administration. Partant de ce constat, quelques propositions du SPEV sont à l'étude. Concernant les stages non rémunérés, notamment concernant les stages d'observation et d'orientation d'une durée de moins d'un mois, le SPEV recommande un accord de stage entre les services et le stagiaire pour éviter les dérives. Concernant les stages rémunérés, l'idée est de pouvoir offrir des stages avant, pendant et après la formation. La durée irait d'un à douze mois maximum. Lorsqu'il n'y a pas de convention fixée par l'école, un plan de stage fixerait la durée, mais aussi les objectifs pédagogiques. Il s'agit d'éviter que le stagiaire n'occupe un poste régulier, ne palie à l'absence d'un collaborateur, ne réalise des tâches régulières d'un service ou encore ne doive faire face à des activités nouvelles. Le stage ne doit pas non plus servir de temps d'essai. Dans tous les cas, l'idée est que les services puissent s'appuyer sur une directive pour les stages, rémunérés ou non. Concernant l'entrée en vigueur, à la demande du CE, les services ont été consultés concernant ces propositions, de même que les syndicats (FSF, SSP, SUD), et la commission cantonale tripartite chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Le projet devrait être soumis en avril 2015 au CE avec une entrée en vigueur à l'automne 2015. Les coûts financiers n'ayant pas été anticipés au budget, cela permettrait aux services de pouvoir absorber ce coût. Concernant la question de l'affiliation à la caisse de pension, à l'instar des assistants universitaires, la question de l'affiliation à la Caisse de pension de l'Etat de Vaud est ouverte.

Le deuxième représentant apporte un éclairage différent de celui de l'employeur Etat de Vaud. Il s'agit de celui de l'économie dans son ensemble, d'une part en tant que chef du Service de l'emploi, mais aussi en tant que membre de la commission cantonale tripartite chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, mise en place pour examiner si la libre circulation est à l'origine de dumping social ou salarial. Cette commission est constituée de 15 personnes, soit 5 représentants des syndicats, 5 représentants patronaux et 5 représentants de l'Etat. Elle fonctionne avec un Bureau qui fixe les principes de contrôle du marché du travail, les priorités et les secteurs à contrôler par les inspecteurs du travail. Cette commission s'occupe de la problématique des stagiaires depuis 2008, car dès le début des contrôles, la problématique des stages est apparue. Elle propose une classification des stages avec 3 catégories : les stages qui ont lieu après la fin de la scolarité, mais avant la formation, ceux qui font partie d'un cursus de formation, et ceux qui ont lieu à l'issue de la formation. La commission ne s'est pas intéressée à la seconde catégorie qui concerne plus la formation que le marché du travail. La commission a tenté de définir la notion de stage. Il implique que la personne bénéficie d'un encadrement spécifique, avec un plan de formation. Le stagiaire doit être surnuméraire et ne pas faire partie de l'effectif de l'entreprise. Un stage ne devrait en principe pas durer plus de 6 mois, renouvelable une seconde fois dans certains cas particuliers. Le stage devrait aboutir à un emploi fixe de durée déterminée ou indéterminée. La commission estime que l'obligation de résultats ou de rendement pour un stagiaire, la garantie du bon fonctionnement de l'entreprise lié à la présence de stagiaires, la période trop longue du stage, constituent des emplois déguisés. Pour les salariés, le salaire conforme aux conventions collectives de travail ou à l'usage dans la branche peut être déterminé avec un calculateur en fonction de l'activité et du secteur. Pour les stagiaires, le salaire est plus faible que celui en usage. Il n'y a pas de définition de norme de salaire absolue, car il y a une marge d'appréciation suivant le cahier des charges, les responsabilités, le moment où a lieu le stage

par rapport à la formation, l'expérience et la branche. La commission considère que le stage est utile pour permettre aux jeunes d'entrer sur le marché du travail. Cet élément d'intégration professionnel est confirmé par une motion déposée au niveau fédéral pour offrir plus de stages, notamment pour les femmes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle après avoir élevé leur enfant. Au fil des contrôles, soit 1'000 entreprises par année, certains problèmes sont remontés, mais de manière limitée. Les secteurs dans lesquels les stagiaires sont nombreux sont la communication, l'événementiel et l'éducation de la petite enfance (crèches-garderies). Dans ce domaine des crèches, certains jeunes font une année voire deux ans de stages avant le CFC, rémunérés CHF 400 à 500.- par mois, avant de se voir offrir une place de CFC d'éducateur. La commission considère cette situation anormale et est en discussion avec la FAJE pour cesser cette pratique. Dans certaines professions, les stages existent depuis longtemps, comme pour les avocats stagiaires qui commencent dans la profession par un stage. Lorsqu'il y a des abus avec des stagiaires, le chef d'entreprise est convoqué par l'inspecteur du travail qui va l'inviter à modifier sa pratique. Si le cas est problématique, il remonte au Bureau de la commission. Concernant l'édiction d'un contrat type de travail pour normer cette thématique, les 3 parties présentes au sein de la commission sont d'avis de ne pas le faire et de conserver une approche casuistique. La commission estime qu'édicter un contrat-type au sens des dispositions de l'article 360 CC pour réguler la thématique des stagiaires serait juridiquement difficile car il concerne une branche économique, un type de profession et une localité.

6. DELIBERATIONS

Il faut commencer par dire, que de droite ou de gauche, tous les commissaires ont été étonnés de la situation décrite dans la pétition. Certains sont même tombés des nues, tellement cette situation ne correspond pas à la pratique qu'ils ont appliquée ou qu'ils appliquent dans leur propre entreprise.

On apprend que les entreprises qui ne rémunèrent pas les stages ne sont pas forcément des PME. Ce sont plutôt les grandes entreprises, également internationales, qui ne jouent pas le jeu! De plus, dans la plupart des cas observés, les stagiaires ne sont pas défrayés pour leurs trajets, ni nourris, ni logés!

Dans la discussion avec les pétitionnaires, un commissaire craint qu'avec l'établissement d'un contrat-type, les PME ne proposent plus de stages. Mais malgré les minimas mentionnés dans la pétition, le stagiaire reste un employé peu payé.

L'entreprise aura toujours une raison d'engager un stagiaire car c'est aussi une manière simple et souple de tester une personne, avec des règles moins contraignantes qu'un contrat de travail. Un problème persiste concernant la contre-prestation du stage qui est l'apprentissage. Dans les faits, avec les témoignages récoltés, la plupart des stagiaires font exactement le même travail que les employés normaux. Ainsi, la contre-prestation que donne l'entreprise consiste à mettre une ligne supplémentaire sur le CV et fournir un certificat de travail, ce qui ne suffit pas.

Concernant les contrôles, on apprend que chaque canton a dû mettre en place une commission cantonale tripartite.

Un jeune étudiant qui se rend compte que, son stage correspond à une situation d'abus peut s'adresser à la commission. Des contrôles ont lieu de manière aléatoire et sur dénonciation d'un collaborateur d'entreprise, d'un concurrent, des secrétaires syndicaux ou des ORP. En cas de dénonciation, la commission convoque l'employeur.

Après ces discussions techniques, les avis se partagent un peu. S'il semble que la majorité des commissaires approuve la première partie de la pétition qui concerne une rémunération décente, la deuxième partie très revendicatrice, avec des montants très précis et rigoureux, qui ne tiennent pas compte des différences entre entreprise, paraît exagérée. Même si ces montants ne sont pas contraignants, puisqu'il s'agit d'une pétition et non d'une motion, cette liste de revendications semble aller trop loin.

Certains commissaires soutiendraient en revanche une prise en considération partielle de la pétition. Mais pour la petite majorité de la commission (6 voix pour, 5 non, 0 abstention), il n'y a pas de risque de renvoyer la pétition telle quelle au Conseil d'Etat, qui peut lui réserver le sort qu'il veut bien. Ce vote amène directement au vote de recommandation d'entrée en matière.

7. VOTE

Prise en considération de la pétition

Par 7 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention, la commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération cette pétition et de la renvoyer au Conseil d'Etat.

Crassier, le 20 mai 2015.

Le rapporteur :
(Signé) Serge Melly