



IL NE FAUT PAS ABUSER DES STAGES

AGEFI - 17.02.2023

L'ABSENCE D'EXPÉRIENCE NE JUSTIFIE PAS EN TANT QUE TELLE QU'UN CONTRAT SOIT QUALIFIÉ DE STAGE.

Les stages en entreprise servent parfois à masquer l'emploi de main-d'œuvre bon marché, ce qui n'est pas acceptable; la préservation de la liberté contractuelle suppose qu'il en soit fait bon usage.

La notion de stage, non réglementée en droit suisse, recouvre des situations fort diverses. On trouve ainsi indifféremment sous ce même qualificatif la possibilité offerte à des adolescents en âge de scolarité de s'immerger un ou deux jours dans une entreprise afin d'y observer ses activités; la période d'une ou deux semaines qui permet au jeune à la recherche d'un apprentissage de déterminer si le métier lui plaît, et au potentiel maître d'apprentissage d'évaluer si le candidat est apte à entreprendre la formation proposée; les quelques semaines ou mois de pratique exigés dans le cadre d'une haute école ou comme préalable aux études en son sein, ainsi que les périodes de perfectionnement ou de spécialisation entreprises après l'obtention d'un diplôme. La liste n'est sans doute pas exhaustive.

Si les différents types de stages sont nombreux, ils revêtent néanmoins un point commun: il sont rémunérés en deçà du salaire en usage (ou du salaire minimum) applicable à un contrat de travail «classique», voire pas rémunérés du tout.

Certaines entreprises peuvent ainsi être tentées de recourir au «stage» pour occuper de la main-d'œuvre bon marché.

Ainsi, par exemple, le Conseil d'Etat vaudois a récemment été amené à «remettre de l'ordre» dans le secteur de la petite enfance, par l'édiction

d'un contrat-type de travail avec salaires minimaux obligatoires, qui entrera en vigueur le 1er mai 2023. En effet, la pratique des stages (parfois jusqu'à une année) pour un salaire inférieur à celui des apprentis de première année et sans garantie d'une place d'apprentissage ultérieure y était trop répandue.

Un autre exemple préoccupant est celui des jeunes diplômés des universités et des hautes écoles, pour lesquels il est de plus en plus difficile d'obtenir un premier emploi, alors qu'ils sont au bénéfice d'une formation complète, sans avoir préalablement occupé une ou plusieurs places de «stage», à des conditions salariales frisant parfois l'indécence.

S'il n'est pas possible de donner une définition précise du contrat de stage, il existe néanmoins certains éléments qui permettent de le distinguer du contrat de travail au sens strict: sa durée doit être limitée et relativement courte (en principe, pas plus de six mois à une année); il doit revêtir une importante composante de formation et, donc, un encadrement. Enfin, le poste occupé par le stagiaire doit être «surnuméraire», c'est-à-dire qu'il ne doit pas être nécessaire à l'entreprise pour déployer ses activités. L'absence d'expérience ne justifie pas en tant que telle qu'un contrat soit qualifié de stage et rémunéré comme tel.

Les milieux économiques se battent avec constance et à juste titre contre la