

# Trop d'abus dans les stages

La RTS a diffusé il y a quelques semaines un reportage dans lequel, une nouvelle fois, on découvrait des abus dans l'emploi de stagiaires. On y exposait les cas d'employeurs qui profitent d'engager des jeunes gens peu payés, parfois même pas du tout, pour effectuer des travaux sans réelle dimension formatrice ou sur des durées excessivement longues.

La législation suisse ne réglemente pas la pratique de manière spécifique parce que la notion de stage recouvre des réalités très diverses. Une immersion de quelques jours en entreprise pour des adolescents en âge de scolarité

afin de découvrir le monde du travail est un stage, comme la semaine d'un jeune à la recherche d'un apprentissage qui veut examiner si le métier lui plaît. Sont aussi des stages les quelques semaines pratiques exigées par le cursus d'une haute école, et une période de perfectionnement ou de spécialisation effectuée après l'obtention d'un diplôme.

Cette multitude de situations rend impossible une définition précise du contrat de stage, comme aussi l'énumération exhaustive des conditions d'emploi dont les intéressés doivent bénéficier. Il existe pourtant certaines

constantes en matière de bonnes pratiques que les employeurs devraient avoir à cœur de respecter.

Un stage doit être conçu comme une expérience de formation, ce qui suppose un encadrement et des objectifs. Sa durée doit non seulement être limitée mais aussi relativement courte; il est rarement justifiable qu'elle soit supérieure à six mois.

À moins que le stagiaire soit présent comme simple observateur (ce n'est pas souvent le cas lorsqu'il est engagé pour une durée dépassant une semaine

ou deux), il doit être rémunéré. Il est naturel qu'il le soit en dessous du salaire en usage dans la profession et d'un éventuel salaire minimum cantonal. Cela se justifie d'une part en raison de la composante formatrice du stage, d'autre part parce que le poste occupé par le stagiaire doit être «surnuméraire», c'est-à-dire qu'il ne doit pas être nécessaire à l'activité de l'entreprise.

Ces principes simples, souples et de bon sens sont pourtant loin d'être régulièrement observés. Le reportage de la RTS évoquait une entreprise de cosmétiques naturels dont le patron assumait d'em-

ployer deux stagiaires à côté de sept collaborateurs au motif que les premiers coûtent deux fois moins chers que les seconds (il avait la décence de ne pas essayer de faire croire à un projet de formation). Dans une ONG genevoise, tout le travail était effectué par des stagiaires, sans encadrement ni formation (car on peut être un employeur indigne quoique pétri de bons sentiments).

Ces deux exemples conduisent à rappeler que la préservation de la liberté contractuelle implique qu'il en soit fait bon usage. D'abord parce que le contraire conduit à des propositions le plus

souvent rigides et même contraires aux intérêts de ceux qu'on prétend protéger. Ensuite parce que le stage apparaît de moins en moins comme un moyen d'encourager des jeunes à se familiariser avec le monde professionnel et devient la norme pour effectuer ses premiers pas dans le marché du travail. Cette évolution, pas forcément réjouissante en soi, ne doit pas être aggravée par des pratiques malsaines.



**Christophe Reymond**  
Directeur du  
Centre patronal