

Question

Régulièrement, de nombreuses entreprises prennent des jeunes quelques jours en stage afin qu'ils puissent se faire une idée de leur futur métier, avant de rechercher une place d'apprentissage. Ces stages permettent aussi aux patrons d'évaluer les jeunes stagiaires avant de les engager pour un apprentissage. Chacun est bénéficiaire de cette pratique et on peut saluer tous les employeurs qui consacrent du temps à la formation professionnelle.

Dans un cas au moins, une chaîne de magasins du Grand-Fribourg prend des jeunes en stage en vue d'engager un ou des apprentis gestionnaires de vente. Cette société met en concurrence ces jeunes gens et leur demande d'effectuer plusieurs stages d'une semaine (5 dans ce cas), sur quelques mois, afin de mieux les évaluer! Ces jeunes font leurs stages à la fin d'une période de vente et ne voient du métier que les cartons à ranger au dépôt. Bien entendu, ils ne sont pas payés et reçoivent parfois un bon d'achat dans le magasin en question en guise de remerciement. Après leur avoir fait miroiter la place d'apprentissage, on leur dit qu'ils ne répondent finalement pas au profil recherché.

Cette manière de faire correspond plus à une exploitation de main-d'œuvre à bon marché, à de la concurrence déloyale, voire à une forme de travail au noir.

Je remercie le Conseil d'Etat de répondre aux questions suivantes:

1. Le Conseil d'Etat est-il au courant de telles pratiques?
2. Y a-t-il une base légale pour lutter contre de tels procédés?
3. Les inspecteurs du Service public de l'emploi (SPE), engagés pour la lutte contre le travail au noir, ont-ils déjà vérifié les conditions des stagiaires dans la vente? Sinon, vont-ils le faire à l'avenir?

Le 22 avril 2010

Réponse du Conseil d'Etat

A titre préliminaire, le Conseil d'Etat relève que les stages effectués par les jeunes en entreprises sont censés constituer des stages d'information qui ont pour but de permettre à ces derniers de vérifier si la profession envisagée correspond à leurs intérêts et aptitudes. Ces stages (notamment ceux qui sont organisés dans le cadre du cycle d'orientation) ne devraient ainsi pas constituer des stages dits «de sélection». Leur durée est en général comprise entre un et six jours. Le Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes a édicté un guide sur les stages à l'attention des jeunes et des employeurs, traitant notamment des questions juridiques. Ce guide peut être obtenu à l'adresse suivante: http://admin.fr.ch/fr/data/pdf/sopfa/guide_de_stage.pdf.

Cela dit, le Conseil d'Etat peut répondre au député Wicht comme il suit:

1. Le Conseil d'Etat est-il au courant de telles pratiques?

Non, le Conseil d'Etat n'a pas eu connaissance de pratiques contraires à la législation dans les stages proposés aux jeunes. Le Conseil d'Etat soutient la démarche qui consiste à mettre en relation des jeunes à la recherche d'un apprentissage avec des entreprises désireuses de former des apprentis. Le Conseil d'Etat soutient également une démarche similaire dans l'administration cantonale. En effet, il s'agit d'un moyen idéal pour que des jeunes se fassent une idée concrète et aussi précise que possible des conditions de travail dans leur futur apprentissage. Toutefois, ce système est largement fondé sur la bonne volonté des différents partenaires, bonne volonté du jeune qui cherche réellement une place d'apprentissage et bonne volonté de l'entreprise qui cherche effectivement à former des apprentis. Si des dérapages sont constatés, il revient aux organes paritaires de surveillance du marché du travail de réguler la pratique, c'est-à-dire aux organisations patronales et syndicales. Enfin, en cas d'abus manifeste, la justice peut être saisie. Dans le cas évoqué par le député Wicht, ce dernier a tout loisir de dénoncer un cas qu'il juge litigieux à l'autorité de surveillance du marché du travail.

Dans le cadre, plus général, de la surveillance du marché du travail exercée par les inspecteurs du Service public de l'emploi, tous les travailleurs d'une entreprise, y compris les stagiaires, sont contrôlés. Les contrôles effectués lors de la dernière enquête sur le commerce de détail ont démontré certains cas d'abus mais qui ne concernaient pas les stagiaires. Tous ces cas ont fait l'objet d'une dénonciation auprès de l'autorité compétente. Cette étude, qui ne concernait que le Grand-Fribourg dans un premier temps, va être étendue à tout le canton. Enfin, le Conseil d'Etat a chargé les services concernés de vérifier les conditions de stages des jeunes et de prendre des mesures adéquates en termes de sensibilisation pour les entreprises et d'information pour les jeunes.

2. Y a-t-il une base légale pour lutter contre de tels procédés?

Le respect des conditions définies dans l'ordonnance 5 du 28 septembre 2007 relative à la loi sur le travail (OLT 5), «Protection des jeunes travailleurs», constitue la base légale qui régit le respect de la durée du travail et du repos ainsi que de l'interdiction d'un certain nombre d'activités (p. ex. activités dangereuses, travail de nuit et/ou du dimanche, service à la clientèle dans des restaurants, etc.). Globalement, un stage peut durer au maximum deux semaines (dix jours ouvrables) à raison de 8 heures par jour, 40 heures par semaine (cf. art. 11 OLT 5). Ni l'OLT 5, ni aucune base légale ne fixe de salaire minimal ou ne garantit que le stage ne débouche sur la certitude d'un apprentissage. Les organes paritaires n'ont d'ailleurs pas signé de convention collective réglant les conditions de travail de jeunes stagiaires dans le secteur de la vente. Enfin, il sied d'ajouter que l'OLT 5 «Protection des jeunes travailleurs» est traitée dans le cadre des cours pour formateurs et formatrices en entreprises que le Service de la formation professionnelle organise annuellement pour les quelque 300 personnes concernées. Il s'agit d'ailleurs d'un critère pour obtenir l'autorisation de former.

Conformément à la législation cantonale actuelle (loi d'application de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RSF 864.1.1, art. 12), une autorisation expresse d'employer des jeunes de moins de 15 ans est requise.

3. *Les inspecteurs du Service public de l'emploi (SPE), engagés pour la lutte contre le travail au noir, ont-ils déjà vérifié les conditions des stagiaires dans la vente? Sinon, vont-ils le faire à l'avenir?*

Trois éléments peuvent constituer une infraction à la loi sur le travail au noir (LTN): non-respect des obligations en matière de droit des étrangers, des assurances sociales et de l'impôt à la source. Des abus dans le cadre de stages en entreprises, évoqués dans la question, n'entrent pas dans ce cadre.

Fribourg, le 6 juillet 2010