



**Bonny David**

Les conditions des préapprentissage avec des mineur/es sont à revoir

Cosignataires : 0

Date de dépôt : 19.04.21

DEE/DICS/DIAF

**Dépôt**

**Préambule :**

Le droit du travail suisse offre une certaine liberté dans les rapports contractuels. Doivent notamment être convenues d'un commun accord, la prestation de travail effectuée, la durée du travail ou encore la rémunération.

Cependant, certaines règles viennent limiter la liberté contractuelle des parties. Notamment lorsque le/la travailleur/euse est mineur/e. Le préapprentissage, ainsi que les dispositions du code des obligations concernant la lésion du contrat font partie desdites limitations.

Lorsqu'un préapprentissage est convenu entre les parties, il doit respecter un certain nombre de conditions formelles, telles que la forme écrite, l'aval et la signature du Service de la formation professionnelle, la formation en milieu scolaire ou encore un salaire adapté. Si ces conditions ne sont pas respectées, le terme de préapprentissage ne peut être utilisé.

La lésion du contrat de travail suppose une disproportion évidente entre les prestations des partenaires contractuels. Tel est le cas lorsque le/la travailleur/euse effectue les tâches routinières d'usage d'un/e employé/e non qualifié/e dans un certain domaine de travail, mais que la rémunération soit équivalente à celle d'un/e jeune en préapprentissage encadré. Ainsi, une telle pratique est illégale. Que le contrat porte le nom de stage ou autre importe peu en l'espèce.

Si la question est abordée aujourd'hui, c'est que cette problématique est récurrente pour les jeunes actuellement et qu'il est temps de combattre cette manière de faire qui n'avantage que les entreprises peu scrupuleuses. En effet, les conséquences d'une telle pratique sont les suivantes :

- > Moins de tracas administratif pour les entreprises, mais moins d'encadrement formatif et professionnel des jeunes
- > Rémunération inéquitable au vu des prestations fournies par les jeunes
- > Une inexistance de suivi formatif
- > Une sous-enchère salariale introduite par les entreprises coupables de pratiquer comme tel

**Développement :**

Ainsi il faut trouver des solutions pour empêcher cette pratique de perdurer. Cela doit passer par trois grands axes.

Premièrement, le contrôle des entreprises doit pouvoir être effectué de manière concrète, approfondie et cohérente. Le contrôle des entreprises étant du ressort de l'inspectorat du travail, il convient de donner à cette entité les ressources nécessaires, tant financières qu'humaines, à l'accomplissement de son mandat. Le canton de Fribourg compte actuellement sept inspecteurs du

travail qui s'occupent chacun d'environ 25 000 emplois. Il conviendrait d'augmenter le nombre d'inspecteurs pour arriver à un ratio d'un inspecteur pour 10 000 emplois.

Ensuite, une réglementation sur les stages devrait être mise en place, à l'instar du canton de Genève. Celle-ci devrait définir strictement sous quelles conditions un stage pourrait être effectué, soit limiter ceux-ci à deux hypothèses. Le stage de formation et le stage comme premier emploi. Pour être considéré comme stage de formation, le stage devrait être proposé dans le cadre d'une formation certifiante approuvée par l'institut en question. Dans le cas où le stage ne remplirait pas ces conditions, il devrait être considéré comme stage équivalent à un premier emploi et devrait répondre aux exigences salariales usuelles ou conventionnelles en la matière.

Pour terminer, il paraît déterminant d'accentuer la promotion du préapprentissage non seulement auprès des entreprises, mais également auprès des jeunes en explicitant clairement le cadre légal de ce type d'emploi. Les parents doivent être sensibilisés à cette question également.

### **Questions :**

Ainsi, je me permets de poser les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1. Est-il envisageable d'augmenter le nombre d'inspecteurs/trices du travail dans le canton de Fribourg, pour mettre un accent particulier sur l'emploi des jeunes travailleurs/euses ?
2. Une réglementation spécifique pour le contrat de stage est-elle envisageable dans le canton de Fribourg ?
3. Un salaire minimum pour les stagiaires dans le cadre d'un stage de formation peut-il être instauré ?
4. Est-ce que le canton de Fribourg envisage une campagne de sensibilisation des jeunes, des parents et des entreprises concernant la question du préapprentissage ?
5. Un salaire minimum cantonal pourrait permettre d'éviter ce type de problématique, ainsi le canton de Fribourg envisage-t-il l'instauration d'une telle réglementation ?

—