



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Bonny David

2021-CE-140

Les conditions des préapprentissage avec des mineur-e-s sont à revoir

I. Question

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 ?

19 avril 2021

II. Réponse du Conseil d'Etat

En préambule, le Conseil d'Etat précise que le préapprentissage fait partie des mesures transitoires mises en place dans le cadre de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. Il s'adresse en premier lieu aux jeunes ayant terminé leur scolarité obligatoire et/ou ayant 15 ans révolus qui présentent des lacunes au niveau des connaissances scolaires mais également à ceux qui hésitent encore quant au choix professionnel ou qui ont trouvé une entreprise formatrice relativement tard pour signer un contrat d'apprentissage. Il leur offre ainsi la possibilité de se familiariser avec la formation professionnelle à un rythme moins soutenu que celui de l'apprentissage et de les préparer à entamer une formation professionnelle initiale de 2, 3 ou 4 ans en connaissant les exigences du domaine professionnel choisi.

Dans les faits, la Commission des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle (CJD) est l'organe chargé, entre autres, du bon fonctionnement de la Plate-Forme Jeunes (PFJ). Celle-ci gère l'opérationnel des différentes mesures transitoires. Les entreprises formatrices, aptes à conclure un

contrat de préapprentissage, sont au bénéfice d'une autorisation de former, délivrée par le Service de la formation professionnelle (SFP). Les jeunes en préapprentissage fréquentent un jour de cours par semaine de français et de mathématiques dans une classe à effectif réduit et 4 jours par semaine de formation pratique en entreprise. La volonté des autorités cantonales est bien évidemment de favoriser, au terme de l'année de préapprentissage, la signature d'un contrat d'apprentissage de 2 (attestation de formation professionnelle - AFP), 3 ou 4 ans (certificat de formation professionnelle - CFC). A la rentrée scolaire 2020/21, le SFP gérait 7'681 contrats d'apprentissage (CFC et AFP) et 73 contrats de préapprentissage.

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 ?

Dans le canton de Fribourg deux types d'inspection contrôlent le bon respect des prescriptions légales dans les entreprises : l'inspection cantonale du travail et la surveillance du marché du travail.

L'inspection cantonale du travail assume son rôle d'autorité d'exécution de la loi sur le travail (LTr, RS 822.11) et de ses ordonnances et en particulier de l'ordonnance 5 (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5, RS 822.115). Pour mémoire, cette ordonnance interdit aux jeunes de moins de 18 ans l'exécution de travaux dangereux. Par « travaux dangereux », on entend notamment tous les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé et à la sécurité des jeunes. L'OLT 5 prévoit qu'afin de protéger les jeunes, les organisations du monde du travail (OrTra) établissent, pour les professions impliquant l'accomplissement de travaux dangereux, des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé dans les plans de formation.

Pour ce qui a trait à la surveillance du marché du travail, les inspectrices et inspecteurs contrôlent le respect des obligations en matière de travail au noir, de libre circulation des personnes et veille au respect des salaires usuels afin de prévenir toute sous-enchère salariale et sociale. A cet égard, ils procèdent régulièrement à des enquêtes salariales dans les différentes branches de l'économie, en particulier sur mandat de la Commission cantonale de l'emploi et du marché du travail (CEMT), présidée par le Directeur EE. Font partie de cette commission les représentants des partenaires sociaux ainsi que les représentants de l'Etat. Ces contrôles se font spontanément ou sur dénonciation. Toute dénonciation est suivie d'une enquête préalable et aboutit généralement à un contrôle sur place. Au cas où ces investigations devraient déboucher sur le constat qu'au sein d'une branche économique ou dans une catégorie socioprofessionnelle la profession fait l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée et pour autant qu'il n'existe pas de convention collective de travail, le Conseil d'Etat pourrait édicter, un contrat-type de travail (CTT) d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux dans le but de combattre ou de prévenir les abus (art. 360a, Code des obligations, CO, RS 220).

Pour l'heure aucune situation problématique en regard de la présente question n'a été soumise ni à l'inspection cantonale du travail, ni à la surveillance du marché du travail, si bien qu'aucune mesure supplémentaire (notamment le renforcement des effectifs) n'apparaît comme nécessaire.

2. *Une réglementation spécifique pour le contrat de stage est-elle envisageable dans le canton de Fribourg ?*

Comme mentionné ci-dessus, aucune dénonciation en relation avec des abus dans des situations de stage n'a été soumise au SPE. Dès lors, il n'apparaît pas nécessaire de légiférer sur le sujet.

3. *Un salaire minimum pour les stagiaires dans le cadre d'un stage de formation peut-il être instauré ?*

En ce qui concerne le salaire d'une personne effectuant un préapprentissage, la Commission cantonale de la formation professionnelle – composée de représentants de l'Etat, de représentants patronaux et syndicaux – a décidé, dans sa séance du 1^{er} décembre 2014, que le salaire d'un préappreni devait équivaloir au 80 % du salaire d'un apprenti de 1^{ère} année. Il convient cependant de préciser que les salaires indicatifs, proposés par les organisations du monde du travail, validés par la Commission cantonale de la formation professionnelle, n'ont qu'une valeur de recommandation à l'intention des entreprises formatrices. Cependant, à réception des contrats d'apprentissage pour approbation, lorsque le SFP constate que le salaire proposé par l'entreprise formatrice est en-dessous du seuil de recommandation, il prend contact avec l'entreprise en question pour signaler son constat. Dans plus du 90 % de cas, l'entreprise concernée ajuste le salaire.

Avec la condition de stagiaire on butte sur une question de définition. Qu'est-ce un stagiaire ? Ce peut être une personne issue d'une formation tertiaire sans expérience professionnelle qui a, par ce biais, la possibilité de faire son entrée sur le marché du travail. Ce peut être aussi un jeune au terme de sa formation obligatoire qui se lance dans un stage d'immersion pour le conforter ou non dans son choix de formation professionnelle. Ce peut être aussi une personne en phase de réhabilitation ou de conversion après des problèmes de santé ou après un accident. Il nous paraît donc impossible de prévoir un seul salaire pour ces différentes catégories de stagiaires. De plus, il faudrait aussi régler la question de la durée du stage et fixer un cadre bien précis sur les prérequis ou sur les acquis pour dépasser le statut de stagiaire et accéder à la catégorie d'employé-e à part entière. Tous ces éléments devraient être ancrés dans un CTT ou faire l'objet d'une réglementation spécifique dans une convention collective de travail (CCT). Or, comme mentionné dans la réponse à la question 1, pour introduire un CTT, il faut une enquête préalable mettant en évidence une situation de sous-enchère salariale abusive et répétée.

Comme l'a mentionné le Conseil d'Etat dans sa réponse à la question du député Hubert Dafflon¹, l'inspection de la surveillance du marché du travail du SPE n'a pas constaté de situation où visiblement une personne stagiaire aurait été exploitée par un employeur. Les inspecteurs et inspectrices vouent toujours une attention particulière à ces positions de stagiaires et vérifient systématiquement les conditions d'octroi de ce statut. Ils examinent notamment si le stagiaire bénéficie d'une supervision par un collègue de travail plus aguerri et s'il occupe un poste accessoire ou surnuméraire, non indispensable à la bonne marche de l'entreprise. Dans les cas du contrôle du marché du travail, il s'agit plutôt de vérifier si la personne perçoit le salaire usuel propre à sa profession ou un salaire éventuellement inférieur pour un stage à durée déterminée. Le SPE n'a encore jamais été confronté à des abus dans ce domaine.

¹ QA 2015-CE-85, Stagiaires, les nouveaux esclaves ! Qu'en est-il dans le canton de Fribourg ?

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 ?*

Non. Le préapprentissage étant une solution transitoire, permettant de déboucher sur un choix professionnel et de conclure un contrat d'apprentissage, il n'y a pas lieu de lancer une campagne de sensibilisation. C'est à la conclusion de contrats d'apprentissage que la priorité est donnée.

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 ?*

Comme mentionné plus haut, le salaire d'un préapprenti correspond au 80 % du salaire d'un apprenti de 1^{ère} année.

Dans sa réponse à la motion Ganiot / Rey², le Conseil d'Etat estime qu'une loi imposant un salaire minimum identique sur tout le canton, sans tenir compte des différences régionales et sociales, n'est pas à même d'apporter une solution efficace dans la lutte contre la pauvreté. Il en appelle à la responsabilité des partenaires sociaux et les engage à se réunir pour convenir des salaires de branche ou d'entreprise plutôt que de légiférer sur un salaire minimum général, sans lien avec les particularités d'une branche ou d'un secteur économique.

Conclusion

La Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) prévoit que les cantons prennent des mesures visant à préparer les jeunes sortant de la scolarité obligatoire avec des lacunes dans leur formation à entamer une formation professionnelle initiale. L'art. 22 de la Loi sur la formation professionnelle (LFP) est ainsi consacré à la préparation à la formation professionnelle initiale, dont le préapprentissage fait partie. Par analogie, le contrat de préapprentissage est basé sur le contrat d'apprentissage.

21 juin 2021

² 2018-GC-98, Loi sur le salaire minimum