

Stages en entreprise et premiers emplois : définitions et conditions de travail applicables

- I. Définitions stages vs premier emploi
- II. Spécificités du contrat de stage
- III. Salaires à respecter pour les premiers emplois
- IV. Observation du marché du travail et contrôle des stages

Karim Theurillat
Inspecteur du travail

Stagiaire: étape d'un parcours de formation ou main d'œuvre au rabais

En l'absence de définition légale spécifique, des emplois sont proposés comme stages, avec pour objectif principal d'éluider les règles spécifique du contrat de travail.

Les cantons, chargés d'exécuter la surveillance du marché du travail, ont également la responsabilité de lutter contre ce type d'abus.

L'instauration du salaire minimum cantonal a nécessité un renforcement des contrôles.

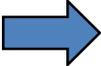
I. Définitions - Historique

Par communiqué de presse du 16 septembre 2016, le CSME a considéré comme *non problématiques* les stages qui répondent aux critères suivants :

1. Stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante.
2. Après une première formation finalisée stages d'orientation en vue d'une deuxième formation, sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation. **(NB: Ce type de stage ne figure pas dans les exceptions au salaire minimum cantonal).**
3. Stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

I. Définitions

- *"Les situations de stages qui ne correspondent pas aux critères précités sont considérées comme des premiers emplois. Toutefois, l'analyse de situations particulières par la sous-commission compétente du CSME, dans laquelle sont représentés syndicats et organisations patronales, est possible. "*

 La politique concernant la définition des stages est évolutive et s'affine avec l'analyse par le CSME des cas particuliers.

I. Entrée en vigueur du salaire minimum

- L'initiative populaire "23 frs, c'est un minimum" a été acceptée le 27 septembre 2020 par les citoyens genevois. Elle a pour conséquence que tout salaire horaire ne peut être inférieur au minimum prévu par la nouvelle base légale.
- Le salaire minimum était de CHF 23.- brut à son introduction en novembre 2020 ; il a été indexé à CHF 23.14 en 2021, puis CHF 23.27 en 2022 et 24.- francs en 2023. Il est de CHF 24.32 depuis le 1er janvier 2024.
- Modification de l'art 39 (ajout des articles I à N) de la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT; J 1 05)

Art 39 I LIRT Champ d'application

"Les relations de travail des travailleurs accomplissant habituellement leur travail dans le canton sont soumises aux dispositions du présent chapitre relatives au salaire minimum."

- Toute entreprise dont les travailleurs sont habituellement occupés à Genève, est tenue de respecter le salaire minimum.
- L'appréciation de la notion "Habituellement" se fait selon les circonstances du cas concret. On vérifiera ainsi, de cas en cas, si le travailleur accomplit son travail dans le canton.

Art 39 J LIRT Exceptions

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :

- a) aux contrats d'apprentissage au sens des articles 344 et suivants du code des obligations;
- b) aux contrats de stage s'inscrivant dans une formation scolaire ou professionnelle prévue par la législation cantonale ou fédérale. Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi statue en cas de litige relatif à l'admission d'une exception au sens de la présente lettre;**
- c) aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus.

Règlement d'application : Rirt J 1 05.01

Art 56 E Exceptions

- a) Les critères que doivent remplir les contrats de stage au sens de l'article 39J, lettre b, de la loi sont déterminés par le conseil de surveillance, statuant à l'unanimité.
- b) Le conseil de surveillance peut également, à l'unanimité, admettre à titre d'exception au sens de l'article 39J, lettre b, de la loi d'autres dispositifs assimilables, notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle, respectivement sociale.
- c) L'office publie, sous forme de directives, les critères propres aux stages et aux dispositifs assimilés sur le site Internet de l'Etat de Genève.

Critères actuellement retenus

- [Qui n'est pas soumis au salaire minimum ? | ge.ch](#)
- [Stages requis dans le cadre d'une formation supérieure non prévue par la législation cantonale ou fédérale | ge.ch](#)

Critères actuellement retenus

- un stage se définit principalement comme un contrat de travail ayant une dimension formatrice prépondérante.
- les stages au sens des exceptions au salaire minimum prévus par LIRT 39J, let.b, sont de durée limitée et doivent faire l'objet d'une validation (certificat, diplôme, crédits).
- Reconnaissance de l'institution validant le stage.
- Reconnaissance du diplôme/formation poursuivi.
- Conditions proposées par l'entreprise d'accueil.

I. Stages prévus dans un cursus de formation

EPFL Architectes

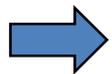
Un stage pratique obligatoire de 12 mois fait partie intégrante du cursus en architecture de l'EPFL. Sa validation est une condition d'accès au master. Les étudiants qui décident de quitter l'EPFL en fin de bachelor n'ont pas l'obligation d'effectuer le stage.

UNIGE Formation enseignement primaire

Stages prévus dans le cursus de formation de l'enseignement primaire, articulation entre connaissances théoriques et expériences pratiques.

Maturité spécialisée après diplôme ECG

La formation MS dure un an. Elle est destinée aux élèves qui ont obtenu le certificat de l'ECG dans l'option visée. Elle est composée de stages professionnels, de cours théoriques et d'ateliers pratiques.



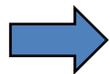
Convention écrite tripartite entre le stagiaire,
l'école et l'entreprise

I. Stages prévus dans un cursus de formation

1. Stages obligatoires pour entamer une formation :

Petite enfance ESEDE: Formation à plein temps en trois ans, ouverte aux adultes disposant d'une formation de niveau secondaire II. Expérience professionnelle : **attester de 800 heures consécutives de pré-pratique** (env. 5 mois à plein temps) dans le domaine de l'éducation de l'enfance (crèches, garderies, jardins d'enfants) ; les stagiaires ne sont pas comptabilisés comme personnel d'encadrement.

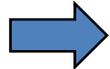
HETS travail social : Admission avec exigence d'une expérience professionnelle de qualité de 40 semaines minimum, dont au moins 20 spécifiques au secteur social au sens large. La partie spécifique de l'expérience professionnelle de qualité doit être validée par l'école.



Obligation pour l'admission

Stage de pré-qualification

Mesures préparatoires et pré qualifiantes destinées aux jeunes ayant suivi le cycle d'orientation. Il doit leur permettre de raccorder une formation professionnelle. Minimum 1 mois et au maximum 10 mois. L'entreprise accueillant ce type de stagiaire doit être en possession d'une autorisation de former délivrée par l'OFPC.



Validation OFPC

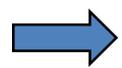
Stage prévu par une Convention collective

- La CCNT de l'hôtellerie restauration (art. 11) prévoit un salaire minimum pour les stagiaires:
- Les étudiants qui accomplissent un stage faisant partie d'une formation ont droit à un salaire mensuel minimum brut de CHF 2'359.– (à partir du 1er janvier 2024 ou saison d'été 2024):
- Condition: effectuer sa formation auprès d'une institution reconnu au sens de la loi suisse sur la formation professionnelle

Cas particulier : Le Centre de carrières

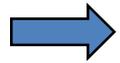
- Le Centre de carrières (UNIGE) propose des stages selon un modèle validé par la CMA en 2017 et impliquant le respect d'une série de critères :
 - durée 6 mois maximum, taux d'occupation entre 50 et 100%, étudiant immatriculé, doit permettre de clarifier le projet professionnel de l'étudiant, adéquation stage - projet professionnel, affiliation assurances sociales, etc.
- Ces stages ne sont plus admis au rang des exceptions selon LIRT 39J et sont donc soumis au salaire minimum.

I. Stages d'insertion professionnelle ou sociale



Dispositif légal fédéral ou cantonal
exemples : LACI, AI, aide sociale, Hospice Général, etc.

Contrat de stage contresigné par un organisme d'insertion reconnu.



Organisé par les communes. Ces stages bénéficient d'une exemption au salaire minimum pendant une durée maximale d'un mois.



I. Stages d'insertion professionnelle ou sociale

- Stages de formation pour les personnes au chômage : 3 mois max.

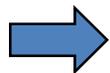
- S'adressent à des personnes éprouvant des difficultés à retrouver un emploi par manque de formation professionnelle
- S'adressent prioritairement à des personnes non qualifiées

Document : un contrat tripartite de stage signé par l'assuré, l'entreprise et l'ORP

- Stages professionnels pour les personnes au chômage : 6 mois max.

- S'adressent à des personnes éprouvant des difficultés à retrouver un emploi par manque de pratique professionnelle

Document : un accord d'objectifs est conclu entre le conseiller en personnel, l'entreprise et le stagiaire. Un programme d'activité doit impérativement être établi.



Validation par l'OCE

I. Stages d'orientation

Stages d'orientation professionnelle : de 1 à 5 jours sur le terrain pour confirmer ou non l'intérêt pour une profession

Pour les élèves du cycle d'orientation et du post obligatoire

Pour les jeunes et les adultes hors scolarité

Documents : - fiche d'enregistrement
- rapport de stage



➔ Validation par l'OFPC

<https://www.ge.ch/informer-metiers-formations/decouvrir-metier-grace-stage>

I. Stages selon le Mémento des Instructions de l'OPE de l'Etat de Genève

Le stage est une période plus ou moins longue accomplie dans un environnement professionnel par des étudiants dans le cadre de leur cursus scolaire ou d'enseignement supérieur (université, HES), en prolongement des cours ou durant l'enseignement théorique.

Il peut être :

- exigé par l'établissement scolaire (passage obligé pour l'obtention du diplôme);

➡ Convention tripartite

- entrepris à l'initiative du candidat dans une perspective de découverte et d'orientation métier.

➡ Validation OFPC

I. Critères non pertinents pour qualifier un contrat de stage

- lacune linguistique
- manque d'expérience professionnelle
- diplôme étranger :
reconnaissance des diplômes européens
(ex : architecte = Bologne)
- contrat de courte durée



I. Stages – Etats tiers

Critères pour l'octroi d'autorisations de travail pour des stagiaires d'Etats tiers :

- Stage faisant partie intégrante du cursus d'étude
- Rémunération minimale de 2'660.- CHF/mois
- En général, durée du stage de 4 mois au maximum



I. Conclusion

Les premières expériences professionnelles après
une formation achevée ou dans des activités ne
nécessitant pas de formation spécifique
= emplois

II. Spécificités du contrat de stage

II. Spécificités du contrat de stage

- Le stagiaire est un employé "comme un autre" de l'entreprise.
- Un contrat de stage n'est pas différent d'un contrat de travail.
- Il doit donc respecter les différentes règles légales qui s'appliquent aux relations de travail (CO, LTr, LEtr, etc.)
- Le contrat de stage doit avoir une **durée déterminée**.
- Le salaire est soumis à l'AVS et autres assurances sociales.
- Dans certaines CCT, les conditions de stage sont précisées (par ex. Ingénieurs, Hôtellerie)

II. Spécificités du contrat de stage

Une convention/un contrat de stage doit notamment mentionner :

- les objectifs de formation
- la durée du contrat
- la durée hebdomadaire de travail
- une personne de référence
- le nom des parties signataires au contrat
- un salaire



Convention de stage d'architecte

La présente convention tripartite intervient entre :

L'entreprise :

(entreprise et adresse)

■

représentée par

(nom et titre du représentant)

■

(ci-après l' « Entreprise »)

ET

L'École Polytechnique Fédérale de Lausanne, 1015 Lausanne (EPFL)

représentée par le responsable EPFL :

(nom, prénom)

■

(ci-après le « Responsable EPFL »)

ET

L'étudiant :

(nom, prénom)

(adresse)

■

régulièrement inscrit au programme de ■. Année ■.

(ci-après l' « Etudiant »)

III. Salaires à respecter pour un premier emploi

III. Salaires en usages



Références salariales pour engager des "premiers" emplois :

Salaires minimum cantonal

- Salaires **minima obligatoires** dans secteurs avec :
CCT étendues, CTT avec salaires impératifs, usages Ocirt.
- Salaires **de référence** dans secteurs avec :
CCT ordinaires, CTT dispositif, Calculateur national de salaires, usages Ocirt.

III. Salaire minimum cantonal

Bénéficiaires

Les travailleurs accomplissant **habituellement** leur travail dans le canton.

- Le travail est accompli dans le canton de Genève de manière *exclusive, prépondérante* ou *régulière*.
- Lorsque la situation n'est pas claire, examen *au cas par cas*.

L'activité exceptionnelle dans le canton n'est pas soumise.

Le montant du SMin

Il est de 24.32 francs brut par heure de travail depuis le 1^{er} janvier 2024 (23.00 en novembre et décembre 2020, 23.14 en 2021, 23.27 francs en 2022, 24.- en 2023).

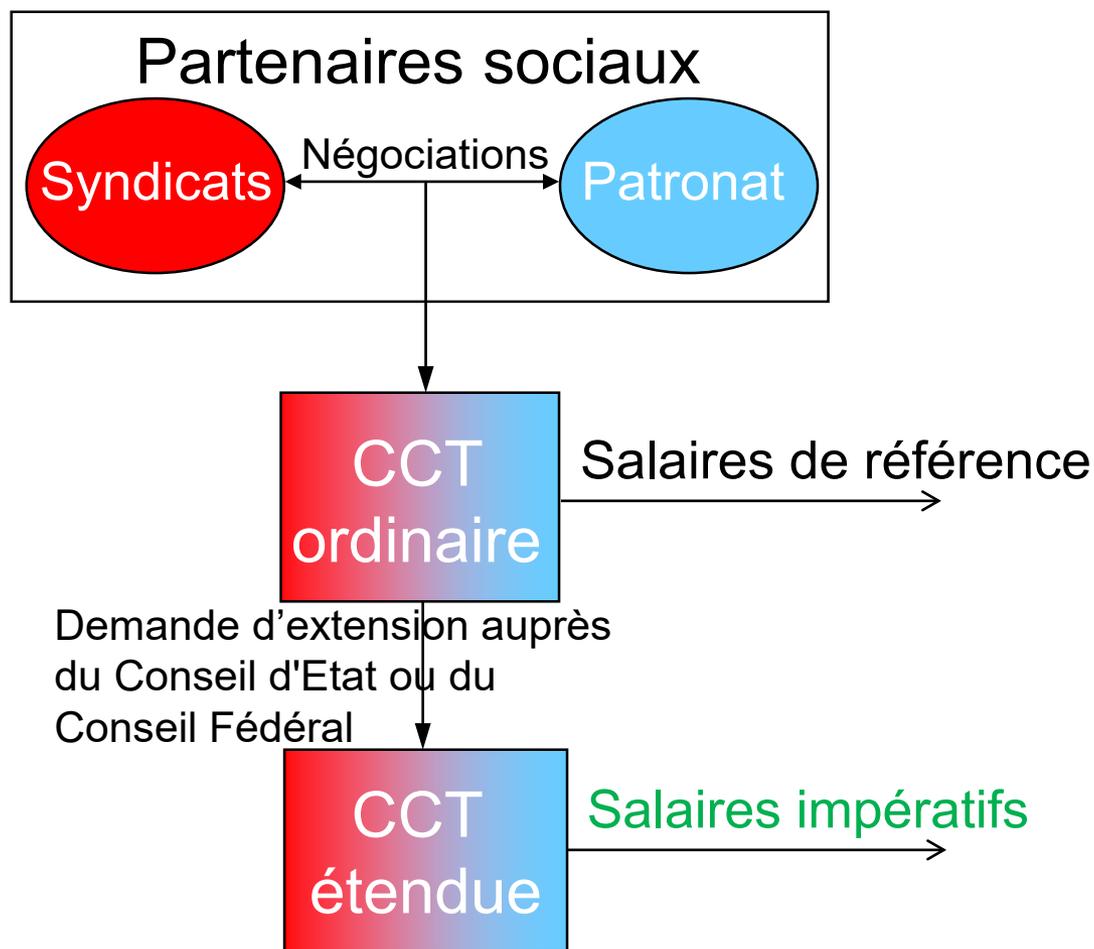
- **s'agissant d'un salaire horaire**, chaque heure travaillée doit être rémunérée conformément au salaire minimum;
- **s'agissant d'un salaire mensuel**, le calcul s'effectue à partir du montant du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures effectué en moyenne mensuelle.

Exemple

Un horaire *hebdomadaire* de 42 heures correspond à 182 heures en moyenne *mensuelle* (42 heures * 52 semaines / 12 mois = 182 heures).

Salaire mensuel conforme au salaire minimum en 2024 =
182 heures * 24.32 F/H = 4'426.24 Francs

III. Secteurs avec une CCT



Ex.: Transports, architecte, EMS, petite enfance, etc.

Ex.: Bâtiments (GO,SO,MBG), parcs et jardins, nettoyage, sécurité, carrosserie, ingénieurs, etc.

[CCT de secteurs applicables à Genève | ge.ch](http://ge.ch)

III. Contrats-Types de Travail CTT

Il existe dans le canton de Genève **8 CTT**, dont :

8 CTT avec salaires impératifs :

- **Economie domestique, Organisations de soins et d'aide à domicile, Assistance au sol aux compagnies aériennes, Mécatronique, Esthétique, Commerce de détail, Transport de choses pour compte de tiers, Monteurs de stands.**

3 CTT "ordinaires" avec salaire de référence :

- **Agriculture, Au pair majeurs, Au pair mineurs**

[CTT en vigueur à Genève | ge.ch](https://www.ge.ch)

III. Usages Ocirt

Documents édictés,
notamment, dans le cadre
de la passation des marchés
publics.

Les entreprises signataires
doivent **respecter les
salaires et les conditions
de travail des usages.**



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

Boulangerie-pâtisserie- confiserie

(UBPC 2019)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office <http://www.ge.ch>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html>

III. Secteurs sans normes impératives

Calculateur de salaire



- Les données de l'enquête suisse sur les salaires (ESS) ont permis la création d'un **calculateur de salaire** en ligne :

<https://www.entsendung.admin.ch/Calculateur-de-salaires/home>

Détermination **d'un profil salarial individuel** en fonction des critères fournis par l'utilisateur

III. Conditions de travail applicables "Jobs d'été"



Conditions d'exception au salaire minimum cantonal

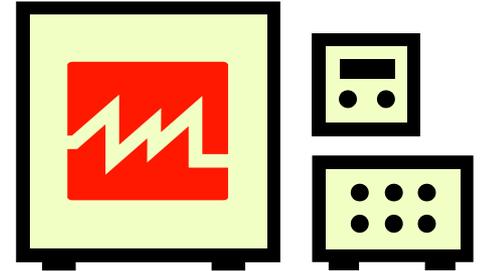
² Dans les secteurs couverts par une convention collective de travail de branche, l'exception prévue à l'article 39J, lettre b, de la loi s'applique aux activités professionnelles occasionnelles d'étudiants de 18 ans révolus aux conditions cumulatives suivantes :

- l'étudiant est immatriculé auprès d'un établissement de formation;
- l'activité professionnelle occasionnelle est déployée pendant la période de vacances de l'établissement de formation;
- l'activité professionnelle occasionnelle n'excède pas 60 jours continus par année civile;

le salaire pour l'activité professionnelle occasionnelle est fixé par la commission paritaire compétente.

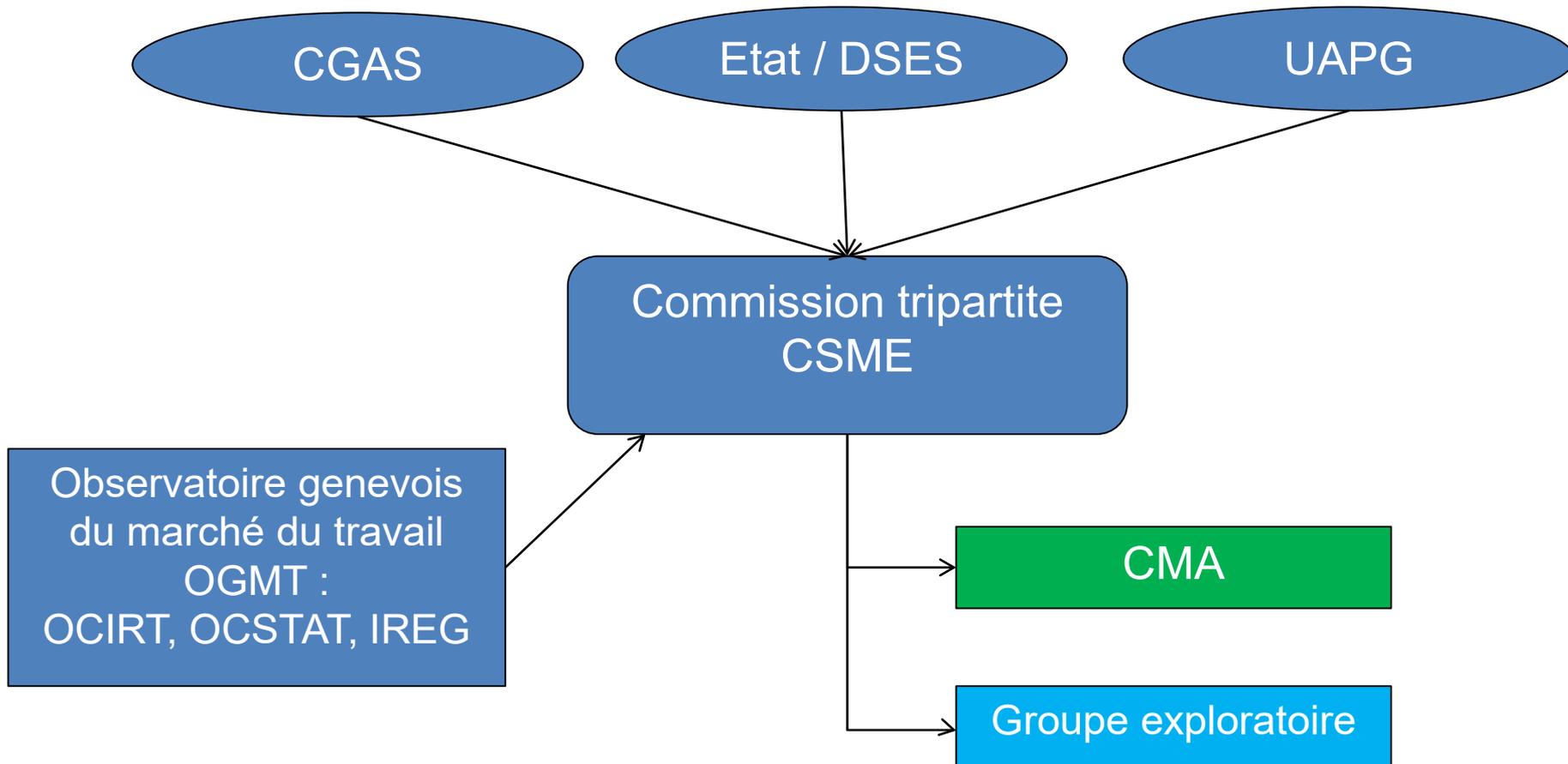
IV. Observation du marché du travail et contrôle des stages

Qu'est-ce que l'observation?



- surveillance de l'évolution du marché du travail, notamment des stages, à Genève
- sous l'angle des salaires, des prestations sociales et des conditions de travail
- dans le cadre des mesures d'accompagnement à l'ALCP

Organigramme du dispositif genevois



Groupe exploratoire

- Composition : 1 représentant de l'UAPG, 1 de la CGAS et 1 de l'OCIRT
- Examine, depuis 2004, **3 fois par année** (mars, mai, novembre) les formulaires de demandes de permis frontaliers ou résidents
- Établit l'évolution statistique des demandes de permis jugées problématiques du point de vue salarial ou horaire
- Diffuse un communiqué de presse
- Observation renforcée des stages depuis novembre 2013

1. Observation renforcée des stages

- Formulaires OCP, plaintes travailleurs, visites OCIRT / IPE, etc.
- Analyse cas par cas
- Demande de documents et précisions à l'employeur
- Le contrôle permet de déterminer si le stage est :
 - un stage reconnu : classement du dossier
 - un "premier" emploi : demande de rattrapage salarial du salaire minimum cantonal ou d'un salaire conventionnel si entreprise dans secteur avec CCT étendue ou CTT ou signataire des usages

Possibilité de transmettre le dossier en CMA

2. Procédure de rattrapage salarial

Premier emploi avec salaire inférieur au Salaire minimum genevois

L'OCIRT ou IPE entame une demande de mise en conformité du salaire



Rattrapage et adaptation effectués

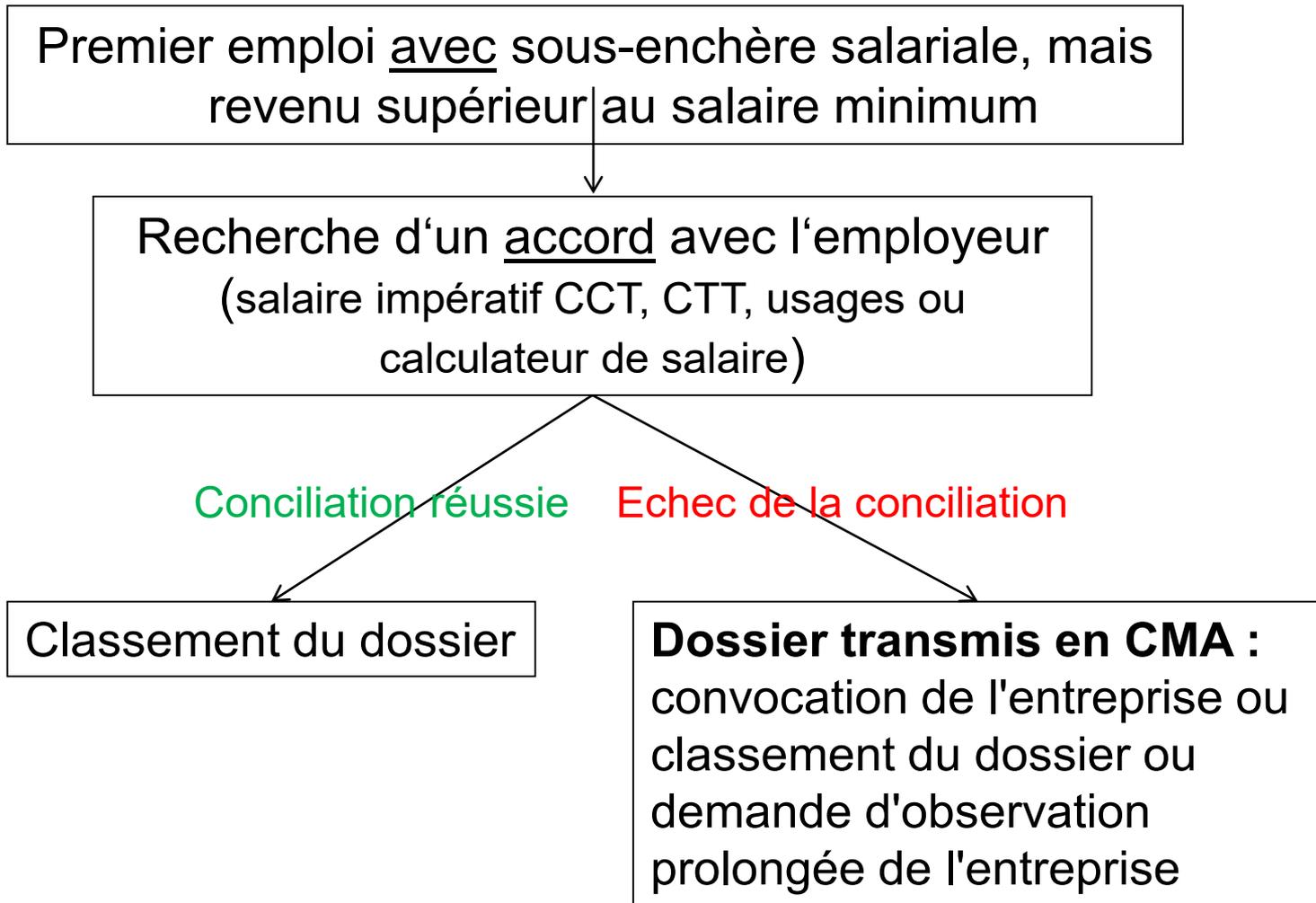
- Amende réduite
- Classement

Refus de mise en conformité

Sanctions

- amende de 30'000 fr. au plus (le double si récidive)
- frais de contrôle
- cumul avec d'autres sanctions (notamment exclusion des marchés publics) si l'employeur est soumis aux usages
- publication d'une liste des employeurs en infraction
- **de plus, le travailleur peut entamer une démarche auprès du tribunal des prud'hommes**

2. Procédure de conciliation



Commission des mesures d'accompagnement (CMA)

- Composée de représentants de l'UAPG, de la CGAS et de l'Etat (DEE/Ocirt)
- Instruit les plaintes et questions transmises par le CSME
- **Auditionne et cherche un accord avec les entreprises en situation de sous-enchère salariale**
- Analyse les secteurs problématiques
- Observation renforcée des stages

Office Cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail

www.ge.ch

5, rue David-Dufour
Case postale – 1211 Genève 8
Tél. 022 388 29 29 – Fax 022 546 97 25

Merci de votre attention