

Apprentissage, premier emploi et stages

Chaque année, la SEC Suisse délivre des recommandations pour les apprentis « employés de bureau » et « commerce de détail ». Nos recommandations actuelles peuvent être consultées à l'adresse suivante : www.secsuisse.ch/salaire-apprentissage

La SEC Suisse communique volontiers des informations sur les éventuelles particularités régionales ou des accords contraignants concernant les salaires des apprentis.

La SEC Suisse défend le point de vue selon lequel, dans le cas des apprentis, il convient de renoncer aux systèmes d'indemnisation qui lient une part du salaire à la performance (ou au mérite). En effet, dans le cas de l'apprentissage, c'est la formation qui doit être privilégiée. Et si on alloue malgré tout aux apprentis une part de salaire en fonction de la performance, dans le but de les motiver à effectuer un travail de qualité, le salaire de base ne doit pas être inférieur aux normes indiquées dans les recommandations salariales de la SEC Suisse.

Les apprentis ne disposent que de moyens financiers limités. C'est pourquoi la SEC Suisse recommande aux entreprises formatrices de prendre en charge les frais relatifs au matériel d'enseignement obligatoire et à d'éventuels diplômes. Pour les séjours linguistiques, une répartition des frais à parts égales paraît pertinente : l'entreprise formatrice supporte la moitié des frais et accorde la moitié du temps de travail ; les apprentis prennent en charge la part restante.

Vous trouverez d'autres informations dans notre brochure « L'apprentissage de commerce : de A à Z I », destinée aux apprentis et aux responsables de la formation. Elle peut être commandée à l'adresse suivante : www.secsuisse.ch/brochures

Classification du salaire pour les apprentis parvenus au terme de leur apprentissage

Le premier salaire après l'apprentissage devrait être déterminé sur la base de l'étendue des activités et des responsabilités, telles que définies

dans la description du poste. Si l'apprenti poursuit son activité dans la même entreprise formatrice, on ne devrait en aucun cas s'accorder sur le salaire minimal applicable. En effet, l'apprenti parvenu au terme de son apprentissage dispose, grâce à sa formation sur place, d'une connaissance confirmée de l'entreprise et de branches spécifiques, et une période de mise au courant n'est pas nécessaire. Par conséquent, l'apprenti est pleinement productif dès le premier jour.

Vous trouverez des informations supplémentaires pour les apprentis parvenus au terme de leur apprentissage à l'adresse suivante : www.secsuisse.ch/apres-l-apprentissage

Salaires minimaux au terme de l'apprentissage

S'il n'existe aucune convention régionale ou par branche fixant des salaires supérieurs aux minima demandés par la SEC Suisse, celle-ci exige pour les apprentis ayant obtenu leur diplôme les salaires bruts minimaux énumérés ci-dessous (13ème salaire compris).

Salaires minimaux demandés par la SEC Suisse au terme de l'apprentissage	Par année CHF	Par mois CHF
Employé de commerce avec Certificat fédéral de capacité (CFC), formation initiale de 3 ans	52.000.–	4.000.–
Assistant de bureau avec Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation initiale de deux ans	50.700.–	3.900.–
Gestionnaire du commerce de détail avec Certificat fédéral de capacité (CFC), formation initiale de 3 ans	52.000.–	4.000.–
Assistant du commerce de détail avec Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation initiale de 2 ans	50.700.–	3.900.–

Les montants minimaux indiqués ici s'appliquent à de jeunes employés engagés immédiatement après la fin de leur apprentissage, indépendamment de leur âge. Cependant, la SEC Suisse recommande de s'aligner sur les salaires annuels moyens figurant dans les tableaux des classes de fonction des employés de commerce B et C, et des classes de fonction V et W pour ce qui est des employés du commerce de détail.

En cas d'échec à la Procédure de qualification (Proc. qual.)

En principe, les mêmes recommandations sont valables aux apprentis n'ayant pas réussi la procédure de qualification (« Proc. qual. », anciennement « Examens de fin d'apprentissage » – EFA). La prolongation du contrat d'apprentissage constitue l'exception absolue. En règle générale, l'apprenti concerné est engagé dans le cadre d'un rapport de travail ordinaire, au sein de l'entreprise formatrice ou par un nouvel employeur, avec un salaire correspondant à ce qui est demandé par la SEC Suisse pour les travailleurs qui commencent leur carrière professionnelle. Cela s'applique en particulier aux apprentis qui ont échoué uniquement à la partie « école » de la procédure de qualification. Dans ce dernier cas, la SEC Suisse considère que les apprentis sont pleinement opérationnels pour l'entreprise.

Les stages

Le stage constitue une activité productive comportant une dimension de formation. Il complète une formation théorique; il permet de faire le pont avec le début d'une formation ou d'exercer une activité pendant une période de chômage. Un stage permet de faire des expériences pratiques; il est limité dans le temps. C'est la transmission des connaissances et le fait d'apprendre qui sont privilégiés, et l'exécution quotidienne d'un certain nombre de tâches passe au second plan. Cependant, les stagiaires ont droit à une rémunération convenable.

Cet engagement particulier ne se justifie en aucun cas dans toutes les situations de vie ou de formation. En principe, les stages sont utiles dans les temps de formation et d'emploi suivants: avant la formation professionnelle initiale (comme « préapprentissage » ou comme semestre de motivation), ou après la fréquentation de l'école de commerce, du gymnase ou d'une haute école, et à l'occasion d'un retour à la vie professionnelle. Dans le cas d'un apprentissage réussi, ce n'est que dans certains cas individuels que l'on pourra exceptionnellement recommander un stage.

Recommandations salariales pour les stages

Les recommandations salariales indiquent le salaire brut mensuel (12 fois par an). Les salaires se rapportent à des stages dans le domaine commercial, et doivent être considérés comme des salaires minimaux. Selon les connaissances effectives et le travail fourni, un salaire plus élevé se justifie pleinement.

Stage pendant la fréquentation d'une Ecole supérieure de commerce avec CFC (modèle 3+1) ou après la maturité gymnasiale	CHF 1 850.-
Stage pendant la fréquentation d'une Ecole de commerce avec CFC (modèle 2+1)	CHF 1 480.-
Stage pendant ou après la fréquentation d'une Haute Ecole (chaque année d'études supplémentaire donne droit à une majoration)	de CHF 1 850.- à CHF 3 300.-
Stage après l'obtention du Bachelor	CHF 2 500.-

Vous trouverez des informations plus précises sur les salaires et au sujet des stages en général dans la brochure « Diversité des stages conditions d'engagement et salaires », qui peut être commandée à l'adresse suivante:

www.secsuisse.ch/brochures