

Le stage, un édifice encore en construction

LA CONCLUSION DU STAGE

- 1 – Les différentes catégories de stages**
- 2 – Les parties à la convention de stage**
- 3 – Les formalités de conclusion du stage**

LE DEROULEMENT DU STAGE

- 1 – Le statut du stagiaire**
- 2 – Les gratifications et leur régime social et fiscal**
- 3 – L'exécution du stage**

LA FIN DU STAGE

- 1 – En cas de cessation des relations contractuelles**
- 2 – En cas de poursuite des relations contractuelles**
- 3 – Le contentieux**

Le stage, un édifice encore en construction

LA CONCLUSION DU STAGE

1 - Les différentes catégories de stages

Nous n'évoquerons pas dans notre étude les stages particuliers de formation professionnelle continue, du livre III du code du travail. Restent les stages des articles L.4153-1 et suivants du code du travail, des élèves de l'enseignement secondaire en général, de quelques jours, et les stages de l'enseignement supérieur, qui nous intéressent plus particulièrement.

a) Les stages des articles L.4153-1 et suivants

Ces stages correspondent généralement aux périodes accomplies par les élèves de l'enseignement secondaire, et concernent de jeunes personnes, souvent mineures. C'est pourquoi ces stagiaires, vulnérables par nature, sont particulièrement protégées par le code du travail. Ainsi, en vertu de l'article L.4741-1 du code du travail, la méconnaissance par sa faute personnelle par l'employeur ou son préposé des dispositions contenues dans le livre IV du code du travail peut être sanctionnée d'une amende pénale pouvant s'élever à 3750 €. Et l'article L.4743-1 du code du travail prévoit la peine d'affichage et de diffusion du jugement, en cas de récidive à la violation des dispositions relatives au travail des jeunes.

On distingue trois types de stages couverts par ces articles L.4153-1 et suivants : ceux encadrés par des dispositions spécifiques (convention de stage...), ceux libres, effectués en milieu familial, et ceux interdits par principe, sauf exceptions.

- Les stages encadrés

Les stages des articles L.4153-1 et suivants sont une exception à l'interdiction d'emploi des travailleurs de moins de 16 ans². Ils visent :

- les élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire. Sont concernés par la loi les stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel ;
- également, sont concernés les élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des « séquences d'observation ».

Il s'agit en fait de stages de découvertes de l'entreprise, de courte durée, réalisés souvent lorsque l'élève est au collège.

¹ Peines portées à 1 an d'emprisonnement et 9 000 € d'amende en cas de récidive.

² Art. L.4153-1 du code du travail.

Dans ce cadre, il est nécessaire de conclure une convention entre l'établissement d'enseignement dont relève l'élève et l'entreprise. Au titre de l'article L.4153-2 du code du travail, aucune convention ne peut être conclue avec une entreprise pour l'admission ou l'emploi d'un élève dans un établissement lorsque les services de contrôle ont établi que les conditions de travail sont de nature à porter atteinte à la sécurité, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des personnes qui y sont présentes. Si une gratification est versée à l'occasion de ce stage, elle sera exonérée de cotisations et de contributions sociales³.

Attention ! Il faut distinguer ces périodes de stages, généralement d'une durée de quelques jours, des **jobs d'été** autorisés par l'article L.4153-3 du code du travail. Ces derniers sont alors soumis à la conclusion d'un vrai contrat de travail et à de nombreuses règles spécifiques, sur la durée du travail notamment⁴, et ne rentrent dès lors plus dans la définition du stage.

- Les stages non encadrés

L'article L.4153-5 du code du travail écarte l'application des dispositions des articles L.4153-1 à L.4153-3 dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé ou leur sécurité⁵. Il n'est donc pas nécessaire d'élaborer une convention de stage, et le public visé par ces stages familiaux n'est pas limité.

- Les stages interdits

→ De façon générale, il est absolument interdit d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place (art. L.4153-6 du code du travail). Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Dans les débits de boissons agréés⁶, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans s'ils bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L.335-6 du code de l'éducation.

Mais le préfet peut retirer ou suspendre l'agrément lorsqu'il estime que les conditions requises pour l'accueil du mineur ne sont plus de nature à assurer sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou morale⁷.

→ Egalement, il faut tenir compte de l'interdiction dressée par l'article L.4153-8 du code du travail, qui interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant

³ Voir www.urssaf.fr.

⁴ Voir art. D.4153-1 et s. du code du travail.

⁵ La liste de ces travaux est déterminée par décret.

⁶ L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions déterminées par les articles D.4153-8 et suivants du code du travail.

⁷ Art. D.4153-12 du code du travail.

leurs forces. Ces catégories de travaux sont déterminées par les articles D.4153-15 et suivants du code du travail.

Mais l'article D.4153-43 permet à l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves, de donner des autorisations pour l'accomplissement de certains emplois par le stagiaire. Une autorisation du professeur ou du moniteur d'atelier est alors requise. Le régime de ces autorisations est prévu par les articles D.4153-44 et suivants.

b) Les stages en entreprise (stages de l'enseignement supérieur)

Ces stages ont été expressément prévus par la loi du 31 mars 2006, relative à l'égalité des chances⁸. L'article 9 de cette loi les définit *a contrario*, comme ne faisant pas partie des deux catégories que nous avons évoquées précédemment (stages particuliers de formation professionnelle continue, du livre III du code du travail, et stages des articles L.4153-1 et suivants du code du travail). Leur régime a été précisé peu à peu, par la jurisprudence puis, depuis peu, par la loi. Dans notre étude, nous nous intéresserons uniquement à cette catégorie de stage.

Attention ! Le stage doit être distingué du **contrat d'apprentissage**, qui est un vrai contrat de travail, par alternance, et qui relève donc du code du travail (art. L.6221-1 et suivants). L'apprenti est placé sous la subordination juridique de l'employeur, et a pour objectif de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Il s'agit d'apprendre un métier, donc d'être immergé dans le service et d'accomplir de réelles tâches productives, sous le contrôle d'un maître d'apprentissage.

2 – Les parties à la convention de stage

a) L'entreprise d'accueil

La loi du 31 mars 2006 ne définit pas précisément quelles sont les « *entreprises* » susceptibles d'accueillir les stagiaires. Le décret du 31 janvier 2008⁹ a seulement précisé que les stages effectués en association, en entreprise publique ou en établissement public à caractère industriel et commercial sont soumis au cadre fixé par le décret du 29 août 2006. On peut supposer que toutes les autres sociétés de droit privé sont également concernées par ces dispositions, grâce à l'utilisation du mot « *entreprise* ».

La loi du 31 mars 2006 n'est pas applicable aux stages dans la **fonction publique**. Mais le Comité de suivi des stages (STAPRO) a émis des propositions visant à les réglementer. Pour l'heure, ce projet (dont certaines dispositions présentent des risques pour les stagiaires¹⁰) n'a pas été suivi d'effet.

⁸ Loi n°2006-396 du 31-3-06 pour l'égalité des chances.

⁹ Art. 1^{er}, III, D. n°2008-96 du 31-1-08 relatif à la gratification et au suivi des stages, insérant un article 6-2 au D. n°2006-1093 du 29-8-06.

¹⁰ Voir le communiqué de FO-Cadres, du 27-5-08, sur ce point : www.fo-cadres.fr.

b) Le stagiaire

En ce qui concerne le stagiaire, il doit s'agir d'un étudiant de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire qui suit un cursus post-bac. Son stage aura pour but d'initier l'étudiant à un métier, de lui conférer une formation ou un complément de formation professionnelle.

Il faut être vigilant. Dans certaines formations, la dénomination de *stagiaire* résulte d'usages ou de règles spécifiques à une profession, et ne rentre pas dans le cadre de la loi du 31 mars 2006 et de ses décrets. Tel est le cas¹¹ :

- des stagiaires huissiers accomplissant une formation professionnelle rémunérée, et qui sont salariés de l'étude d'huissier ;
- des notaires stagiaires ;
- des stagiaires greffiers dont la formation, dispensée par l'école nationale des greffes (ENG) de Dijon, est rémunérée ;
- des étudiants en médecine participant à l'activité hospitalière, rémunérés par le groupe hospitalier auquel l'université est rattachée¹² ;
- des stages d'internat ;
- des stagiaires de la réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle ;
- des instituteurs stagiaires ;
- des géomètres-experts stagiaires inscrits au registre des stages et bénéficiant d'un contrat de travail ;
- des animateurs stagiaires préparant un BAFA ou un BAFD.

Concernant le choix du stagiaire, il faut noter que l'article 225-2 du code pénal sanctionne¹³ le fait de soumettre une offre de stage à un **critère discriminant**, au sens de l'article 225-1 du même code. Des postulants à un stage ne pourront donc être évincés « *à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ».

Au plan civil, il faut savoir que l'article L.1132-1 du code du travail **interdit aussi toute discrimination** en matière « *d'accès au stage* ». C'est une dérogation à la non-application du code du travail aux stagiaires (non salariés), conforme à l'esprit et à la lettre du droit communautaire. La loi du 27 mai 2008¹⁴ portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a été adoptée en ce sens.

3 – Les formalités de conclusion du stage

a) La convention de stage

¹¹ Voir plus de détails sur www.urssaf.fr.

¹² Ces étudiants sont salariés sous CDD, et rattachés à une caisse de sécurité sociale non étudiante. Ils cotisent pour la retraite.

¹³ Par des peines de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

¹⁴ Loi n°2008-496 du 27-5-08, commentée dans « Discrimination : une nouvelle loi, de réelles avancées ? », *InFOjuridiques*, n°62, 07/08.

- Signataires et publicité

L'article 9 de la loi du 31 mars 2006 impose la conclusion d'une convention de stage tripartite. Elle doit être signée par le stagiaire (avec mention de son adresse et l'intitulé complet de son cursus ou de sa formation), l'entreprise d'accueil (par le biais de son représentant, qui énonce sa qualité, le nom et l'adresse de l'entreprise) et l'établissement d'enseignement (via son représentant, qui mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de l'établissement). Si le stagiaire est mineur, la convention doit être signée par son représentant légal, à peine de nullité¹⁵. La signature doit survenir avant le commencement d'exécution du stage, ou du moins concomitamment. A défaut, le stagiaire pourrait obtenir la requalification en contrat de travail¹⁶.

A défaut d'une telle convention tripartite, le stagiaire ne peut exiger l'application des dispositions issues de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 et de ses décrets d'application. Mais à défaut de convention tout court, il peut se prévaloir de l'existence d'un contrat de travail de droit commun¹⁷.

La convention de stage est élaborée sur la base d'une convention-type, approuvée par « *les autorités compétentes des établissements* »¹⁸. Ces conventions-types sont rendues publiques, laquelle publicité peut – signe de modernité !- intervenir par voie électronique sur le site internet des établissements. De ce fait, toute personne intéressée au stage (futur stagiaire, parents, entreprise, représentants du personnel de l'entreprise d'accueil,...) peut avoir accès à la convention-type applicable dans l'établissement d'enseignement concerné.

Pour faciliter cette consultation et sa comparaison avec d'autres éléments, l'entreprise doit établir et maintenir à jour la liste des conventions de stage qu'elle a conclues¹⁹.

Est-il possible de contester la convention-type ? Si le document n'est pas suffisamment protecteur des intérêts du futur stagiaire, ce dernier ou toute partie ayant un intérêt pourrait s'opposer à son entrée en vigueur. Par exemple, si la convention-type ne respecte pas la gratification minimale prévue par la loi, elle serait illégale.

- Les clauses de la convention de stage

L'article 3 du décret du 29 août 2006 mentionne que « *les convention- types précisent les clauses que doivent impérativement contenir les conventions de stage au nombre desquelles* » :

- 1 - La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- 2 - Les dates de début et de fin du stage ;
- 3 - La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- 4 - Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;

¹⁵ Art. 5, D. n°2006-1093 du 29-8-06.

¹⁶ Cass. Soc. 8-10-96, n°92-41510 ; Cass. Soc. 7-6-06, n°04-44.878.

¹⁷ Cass. Soc. 12-2-97, n°94-41.483.

¹⁸ Art. 1 et 2, D. n°2006-1093 du 29-8-06.

¹⁹ Art. 5 du D. n°2006-1093 du 29-8-06, modifié par D. n°2008-96 du 31-1-08.

- 5 - La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- 6 - Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- 7 - Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- 8 - Les conditions de délivrance d'une « *attestation de stage* » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- 9 - Les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- 10 - Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- 11 - Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

Lorsqu'il n'existe pas de convention-type, la convention de stage doit obligatoirement comporter toutes ces clauses, au titre de l'article 4 du décret. Ainsi, faute d'application du code du travail au stagiaire, la convention de stage sera son ultime rempart contre tout abus. En cas d'absence d'une de ces clauses, la sanction devrait être une indemnisation du préjudice subi par le stagiaire, voire, à l'instar du droit applicable au contrat à durée déterminée, la requalification du stage en contrat à durée indéterminée de droit commun (qui est « *la forme normale et générale de la relation de travail* », au titre de l'article L.1221-2 du code du travail tel que modifié par la loi portant modernisation du marché du travail²⁰).

Mais lorsqu'il existe une convention-type, la mauvaise rédaction de l'article 3 du décret, associée à celle de l'article 4, peut créer la confusion. En effet, une lecture littérale du début de l'article 3, lorsqu'il expose l'expression « *au nombre desquelles* », laisserait à penser que la convention-type ne peut retenir qu'une ou plusieurs clauses parmi les onze énumérées par le décret, au choix, mais qu'il ne s'agit pas d'une obligation de toutes les reprendre²¹. Donc le stagiaire ne pourrait se prévaloir d'un manquement à la loi si, par exemple, rien n'est spécifié sur les modalités de résiliation du stage ou d'autorisation d'absences. Cette situation serait évidemment choquante. C'est pourquoi il convient de retenir une lecture portée sur la défense du droit des stagiaires, **conformément à l'intention du législateur**. Ainsi, on portera toute notre attention sur l'emploi du terme « *impérativement* » dans l'introduction de l'article 3. La convention-type doit contenir obligatoirement ces onze clauses, auxquelles elle peut en ajouter d'autres. Cette solution permet de garantir les droits du stagiaire, par une information préalable, loyale et complète sur les conditions de son futur stage, conformément à l'article 1134 du code civil. Également, le contrôle par l'établissement d'enseignement, les représentants du personnel ou encore l'inspection du travail sera facilité.

- L'annexe à la convention de stage : la charte des stages en entreprise

²⁰ Voir « Loi de modernisation du marché du travail, etc. », *InFOjuridiques*, n°63, 09/08, p.28 et s. Concernant l'action en requalification, voir plus loin.

²¹ En ce sens, F. Petit, « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. Soc.*, 11/07, p.1129-1130.

Selon l'article 5 du décret du 29 août 2006, doit être annexée à la convention de stage la « *charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006* »²². Cette charte insiste sur le caractère pédagogique de la période en entreprise. Hors de question de mettre en place des stages « *photocopies à gogo* » ou « *cafés pour toute l'équipe* », sauf évidemment si le but du stage concerne un futur emploi de barman ou de réparateur de photocopieuses. En cas de violation de l'objet pédagogique du stage, des sanctions existent, allant jusqu'à la requalification en contrat de travail. Nous examinons ce point spécifique du contentieux plus loin.

Le souci est que cette charte doit être considérée comme un code de bonne conduite, et n'a pas en soi force contraignante pour les parties, sauf si elles y adhèrent expressément. Il s'agit en fait plus d'un mode d'emploi du stage que d'un règlement obligatoire.

b) La durée du stage

C'est la convention qui instituera la durée du stage. Il pourra être renouvelé par avenant²³. Mais en tout état de cause, l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 pose comme principe que la durée du stage est **au maximum de 6 mois**, renouvellement inclus. Mais une exception existe pour les stages intégrés à un cursus pédagogique, qui ne subissent pas cette limitation de temps.

La question de la durée du stage est d'importance, car elle conditionnera le droit à la gratification prévue par la loi du 31 mars 2006. Cette dernière ne prévoit d'indemnités que si le stage a une durée supérieure à 3 mois consécutifs (cette question des gratifications est examinée plus loin).

La durée de 6 mois s'entend d'une durée calendaire, peu important le nombre d'heures effectuées par semaine. Ainsi, même si le stagiaire ne travaille que 7 heures par semaine, la durée totale de son stage ne pourra excéder 6 mois²⁴.

c) Les cas de recours interdits

L'article 6 du décret du 29 août 2006 interdit de recourir à un stage :

- dans le but de remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ou qui vient d'être licencié ;
- pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- ou pour occuper un emploi saisonnier.

²² Disponible à cette adresse : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/discours/2006/charte.pdf>. Elle a été signée par les ministres délégués à l'emploi et à l'enseignement supérieur, des organisations patronales (Medef, CGPME, UPA, UNAPL), des représentants des établissements d'enseignement supérieur et trois organisations étudiantes (Fage, PDE et UNI). On peut regretter que les organisations syndicales de salariés n'aient pas été associées à cette discussion.

²³ Art. 6-1 II, D. n°2006-1093, 29-8-06.

²⁴ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08, question-réponse n°11.

La violation de cet article doit conduire à la requalification du stage en contrat de travail à durée indéterminée²⁵.

A cette liste, pour laquelle l'employeur est tenu de conclure un contrat de travail, doit venir s'ajouter l'interdiction générale de recourir à du **travail dissimulé**, interdit par les articles L.8211-1 et suivants du code du travail. Notamment, le fait d'obliger intentionnellement²⁶ le stagiaire à effectuer de réelles tâches salariées, sans pour autant lui conférer ce statut, rentre dans la définition de l'article L.8221-5 du code du travail.

Force Ouvrière a émis la revendication que les stages hors cursus scolaire soient proscrits. Il semblerait que le Medef ait accueilli favorablement cette proposition, qui devrait connaître une suite courant 2009²⁷.

LE DEROULEMENT DU STAGE

1 – Le statut du stagiaire

a) Le stagiaire n'est pas un salarié...

Le stagiaire n'est, par définition, pas un salarié. Il n'est pas lié par un lien de subordination à l'employeur. Il ne bénéficie pas des dispositions générales du code du travail, son article L.1111-1 précisant que « *les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés* ». La charte du 26 avril 2006 précise en ce sens que « *le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi* ». Le stagiaire ne figure pas sur la DADS de l'entreprise, sauf si des cotisations sociales doivent être versées pour la part de sa gratification dépassant le taux légal²⁸. Le stage ne sera pas retranscrit sur le registre du personnel, et aucune déclaration préalable à l'embauche n'est obligatoire. De même, aucune visite médicale d'embauche n'est requise. Ce sera à l'établissement d'enseignement de la faire accomplir.

Les stagiaires ne seront pas comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise, l'article L.1111-2 du code du travail ne les visant pas²⁹. Ils ne seront ni électeurs ni éligibles aux élections du personnel de l'entreprise.

Le stagiaire ne bénéficiera pas des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, sauf si des stipulations visent explicitement sa situation. On pense alors spécifiquement au montant de la gratification.

Même si le stagiaire n'est pas un salarié, le comité d'entreprise peut décider de lui ouvrir le bénéfice des activités sociales et culturelles. L'inconvénient est que le CE ne pourra pas, sauf

²⁵ En ce sens : Cass. Soc. 27-10-93, n°90-42620.

²⁶ L'intention est souvent l'élément le plus difficile à prouver, et relève de l'appréciation souveraine des juges du fond : Cass. Soc. 20-2-08, n°06-44.964.

²⁷ Voir communiqué FO-Cadres du 30-3-09, sur www.fo-cadres.fr.

²⁸ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08, question-réponse n°17, et voir plus loin.

²⁹ Signe d'imperfection législative, on relèvera que l'article L.1111-3 du code du travail excluant certaines personnes des effectifs de l'entreprise écarte explicitement les apprentis, mais pas les stagiaires !

accord exprès plus favorable conclu avec l'employeur, revendiquer la comptabilisation dans son budget des activités sociales et culturelles de la gratification de stage, si elle existe. Il fera donc acte gratuit (et à perte) en octroyant, par exemple, des colis de Noël ou une aide au financement de tickets de spectacle. Mais ne rentrant pas dans les catégories de bénéficiaires possibles énumérées par l'article R.2323-20 du code du travail, le stagiaire ne pourra obliger le CE à lui donner accès à ses activités sociales.

b) Mais il est soumis aux règles collectives de l'entreprise

Le stagiaire est dans l'entreprise pour apprendre. L'employeur ne peut lui imposer les obligations courantes des salariés, ni lui donner un travail productif. Toutefois, et en principe, **le stagiaire sera soumis aux horaires collectifs de travail et à la durée du travail applicable dans l'entreprise**. En effet, il est soumis aux règles internes de l'entreprise (éventuellement fixées par un règlement intérieur). Une lettre-circulaire ACOSS du 29 décembre 2008³⁰ prévoit, dans sa question-réponse n°8, que la convention de stage de l'étudiant peut même prévoir un temps de présence supérieur à la durée légale du travail si une convention ou un accord collectif institue une durée du travail supérieure à 35 heures par semaine. Cette solution est fortement surprenante, et à la limite de la légalité. Le stagiaire, non protégé par les dispositions du code du travail, ne doit pas subir les contraintes imposées aux salariés, qui bénéficient généralement et corrélativement de contreparties. Ici, le stagiaire subirait la contrainte (une durée de présence supérieure à la durée légale du travail) sans bénéficier d'aucune contrepartie (il ne perçoit pas de salaire, donc *a fortiori* pas de majoration de salaire).

Mais en terme de temps de travail, si le stagiaire est mineur, il est concerné par les articles L.3161-1 et suivants du code du travail. Il ne peut avoir un temps d'activité qui dépasse la durée légale ou la durée normale du travail des adultes employés dans l'établissement. Il doit bénéficier d'un repos de 30 minutes consécutives après 4 h 30 de travail par jour. Le stagiaire mineur ne peut travailler de nuit³¹. Il bénéficie d'au moins deux jours de repos consécutifs par semaine.

Tout stagiaire est aussi soumis aux dispositions applicables en matière **d'hygiène et sécurité**. En cas de manquement aux règles de discipline, la convention de stage peut être rompue³². Une Cour d'appel, dans une décision ancienne, a exprimé cette règle en ces termes : « *il est évident que, sous peine de perturber l'entreprise qui l'accueille, ce stagiaire doit respecter un minimum de discipline et notamment le règlement intérieur et les horaires sans qu'il y ait pour autant manifestation d'un lien de subordination* »³³.

Toutefois, la durée de présence mentionnée dans la convention de stage devra correspondre aux heures réellement effectuées par le stagiaire. Si l'employeur opte pour une durée moyenne de travail, il devra s'y tenir. Il ne pourra pas alterner lissage du temps de travail pour un mois, et durée de présence réelle pour le mois suivant³⁴.

³⁰ N°2008-091 du 29-12-08.

³¹ Dont la définition apparaît à l'article L.3163-1.

³² Cass. Soc. 3-10-91, n°88-41.931.

³³ CA Douai 18-11-88, *Cah. Prud'h.*, n°3, 03/89, p.33.

³⁴ Voir lettre-circ. n°2008-091 du 29-12-08, question-réponse n°10.

Que le stage soit ou non obligatoire, l'étudiant est protégé contre le risque **accident du travail** – accident de trajet – maladie professionnelle³⁵. En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise, cette dernière doit faire la déclaration d'accident à la CPAM compétente, et en faire copie immédiatement à l'établissement d'enseignement dont relève l'étudiant. Si l'accident survient à l'occasion ou du fait de l'enseignement ou de la formation dispensée par l'établissement d'enseignement dont relève l'étudiant, la déclaration d'accident incombe à ce dernier. Il doit en adresser copie sans délai à l'entreprise.

Une proposition de loi récente, approuvée par le Sénat, dispose qu'à l'instar des salariés temporaires ou en CDD, les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficieront d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés³⁶. La faute inexcusable de l'employeur sera présumée lorsque le stagiaire en entreprise victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle n'aura pas bénéficié d'une telle formation.

Le stagiaire est rattaché au régime de la sécurité sociale en sa qualité d'élève ou d'étudiant.

2 – Les gratifications et leur régime social et fiscal

a) Le droit à la gratification et son montant

Ce n'est que si le stage a eu une durée supérieure à **3 mois consécutifs** que l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 accorde au stagiaire un droit à une gratification. Ces 3 mois doivent s'apprécier en tenant compte des éventuels renouvellements qui ont été effectués. Il s'agit d'un décompte calendaire, peu important le nombre d'heures effectué dans le mois par le stagiaire³⁷. Il faut noter que suite aux revendications de Force Ouvrière, le Medef s'est déclaré favorable à abaisser ce seuil des 3 mois à 2 mois³⁸. Comment cet engagement va-t-il être repris ? Un accord national interprofessionnel, pris dans la lignée de celui du 11 janvier 2008³⁹, semble être la meilleure voie. Sinon, c'est la loi du 31 mars 2006 qu'il faudrait modifier, car c'est son deuxième paragraphe qui prévoit le principe du versement d'une gratification dès que le stage a une durée supérieure à 3 mois consécutifs.

Le montant horaire minimal de cette gratification a été fixé par un décret du 31 janvier 2008⁴⁰ à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale, soit 398,13 € par mois en 2009 pour une durée de présence égale à la durée légale du travail⁴¹. Si la durée du stage chevauche plusieurs années, la gratification

³⁵ D. n°2006-1627 du 18-12-06. Ce sera à l'établissement d'enseignement ou au rectorat de s'assurer du paiement de la cotisation AT/MP lorsqu'il n'y a pas de gratification, ou lorsqu'elle est d'un niveau supérieur ou égal à ce que prévoit la loi. Si la gratification dépasse ce seuil, l'entreprise d'accueil s'assurera du paiement de cette cotisation pour la somme supérieure à la base légale.

³⁶ Voir *L.S.*, 27-3-09, n°15332, bref.

³⁷ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08.

³⁸ Voir communiqué de FO-cadres du 30-3-09, www.fo-cadres.fr.

³⁹ Voir « l'ANI sur la modernisation du marché du travail », *InFOjuridiques* n°61, 04/08, p.6.

⁴⁰ D. 2008-96 du 31-1-08 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise, et insérant un article 6-1 au D. 2006-1093 du 29-8-06.

⁴¹ Durée légale de 151,67 heures par mois. Le plafond horaire de la sécurité sociale est de 21 € en 2009 et est inchangé par rapport à 2008. Ce montant représente environ 30% du SMIC.

devra être revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond de la sécurité sociale (qui a lieu en janvier de chaque année).

Une convention de branche ou un accord professionnel étendu peut prévoir une gratification d'un montant supérieur⁴². Un **accord d'entreprise** le peut-il ? La loi du 31 mars 2006 ne vise que le cadre de la convention de branche ou de l'accord professionnel. Pourtant, au nom du principe de faveur, il est permis d'instituer dans un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, voire dans la convention de stage, des dispositions plus favorables à celles de la loi. Ainsi, il s'agit d'améliorer par cette voie le montant de la gratification ou les conditions pour y avoir accès (c'est-à-dire diminuer la condition de durée de présence). Seul sera affecté le régime social et fiscal de ce bonus (voir ci-dessous).

Le fait d'octroyer au stagiaire une gratification d'un montant élevé, proche d'un véritable salaire, peut être un indice permettant d'obtenir la requalification en contrat de travail. En effet, la gratification tendrait à « révéler l'occupation d'un emploi permanent »⁴³. A l'inverse, une gratification d'un montant dérisoire à un prétendu stagiaire supportant une forte charge de travail peut autoriser des poursuites pour atteinte à la dignité⁴⁴.

L'article 6-1 II du décret du 29 août 2006, modifié par le décret du 31 janvier 2008, précise que la gratification s'ajoute au remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport. Par exemple, si l'employeur prend en charge la moitié de l'abonnement mensuel de transport du stagiaire, cette prise en charge s'ajoutera à sa gratification.

Cette gratification est due dès le premier jour du premier mois du stage. Elle est versée mensuellement (généralement en même temps que les paies des salariés).

Si le stage initial avait une durée inférieure à 3 mois, qu'il ne prévoyait pas de gratification, et qu'il est renouvelé, un rattrapage doit être effectué pour les gratifications que le stagiaire aurait dû percevoir dès le premier mois de stage dès lors que sa durée est portée à plus de 3 mois. Les gratifications ainsi versées en une seule fois devront être rapportées aux périodes de stage auxquelles elles correspondent pour déterminer l'exonération de cotisations (voir ci-dessous)⁴⁵.

En cas de **résiliation ou de suspension** du stage, le montant de la gratification due au salarié est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée. L'ACOSS préconise une proratisation en trentièmes⁴⁶.

En cas d'**absence** du stagiaire pour un fait qui n'est pas imputable à l'employeur (maladie par exemple), le montant de la gratification peut s'en trouver affecté, au prorata de la durée d'absence.

b) Le régime social et fiscal de la gratification

⁴² Par exemple, un accord étendu du 19-1-07 fixe une gratification pour les avocats stagiaires, allant jusqu'à 85% du SMIC pour les employeurs de 6 salariés et plus.

⁴³ Voir F. Petit, « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. Soc.*, 11/07, p.1131. Et Cass. Soc. 18-6-03, n°00-46.438.

⁴⁴ Cass. Crim. 5-12-00, n°00-82.178. Voir ci-dessous la partie consacrée à la saisine du juge pénal.

⁴⁵ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08.

⁴⁶ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08, question-réponse n°12.

- Le principe de la franchise de cotisations

Si le stage est en conformité avec la loi du 31 mars 2006 et ses décrets, la gratification versée au stagiaire sera exonérée de cotisations et contributions sociales⁴⁷. Ni le stagiaire, ni l'entreprise, ne sera redevable de charges sociales. Ils sont aussi exonérés de CSG et de CRDS. Mais cette franchise est limitée au montant légal de la gratification⁴⁸. Toute somme versée au-delà de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée sera soumise aux cotisations et contributions patronales et salariales de sécurité sociale.

Ce seuil de 12,5% est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage⁴⁹. Ainsi, si l'entreprise d'accueil prend en charge des titres restaurant au profit du stagiaire, cette participation est prise en compte dans l'appréciation du seuil⁵⁰. Les frais professionnels, lorsqu'ils sont justifiés, restent exclus de l'assiette des cotisations sociales⁵¹.

- La question de l'avantage lié à la cantine de l'entreprise

Lorsque le stagiaire a accès à la cantine de l'entreprise, la fourniture de repas moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature, selon une circulaire ministérielle du 7 janvier 2003. Cet avantage doit en principe être intégré dans l'assiette des cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage en nature et le montant de la participation personnelle du salarié. Mais cette circulaire introduit une tolérance, en permettant de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature, soit 2,13 euros en 2008. La circulaire de 2003 a étendu cette tolérance aux stagiaires.

Ainsi, dans le cas où le montant de la gratification est au moins égal au montant de la franchise de cotisations, si la prise de repas à la cantine par le stagiaire respecte les conditions fixées par la circulaire ministérielle de 2003, aucune cotisation ne sera due, l'avantage en nature étant dans ce cas négligé⁵².

- La question de l'attribution de titres restaurant

Cette attribution n'est en principe admise que pour les salariés de l'entreprise. Mais quand l'entreprise ne dispose pas de cantine, il est possible d'octroyer des titres restaurant aux stagiaires. Selon l'ACOSS⁵³, lorsque la participation patronale à ces titres respecte la réglementation qui y est liée⁵⁴, elle est exclue de fait de l'assiette, et ce indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire.

⁴⁷ Article L.412-8, 2°, a, b et f du code de la sécurité sociale et D.242-2-1 du même code. Ne sont pas concernés par la franchise les stages se déroulant dans le cadre de la formation professionnelle continue, les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche mentionnés aux articles L.412-1 et L.412-2 du code de la recherche, et les stagiaires des associations à caractère pédagogique relevant de l'arrêté du 20-6-88.

⁴⁸ Ce dispositif de franchise est entré en vigueur au 1-7-06.

⁴⁹ Circ. DSS/5B/2007/236 du 14-6-07, diffusée par lettre-circ. ACOSS n°2007-101 du 12-7-07.

⁵⁰ Pour différents types d'exemples concrets, voir lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08.

⁵¹ Cass. Soc. 14-11-84, *Bull.*, V, n°432.

⁵² Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08, III, a.

⁵³ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08, III, b.

⁵⁴ Règle des 60% / 40%, montant maximum prévu.

Mais quand la participation patronale excède les limites fixées, elle est prise en compte dans les sommes à exonérer au titre de la franchise si elle est comprise dans les limites de cette franchise (soit les premiers 398,13 € versés pour un stage de 151,67 h). Elle est réintégrée dans l'assiette de cotisations si le seuil de la franchise est déjà atteint par ailleurs.

- Le régime des gratifications non obligatoires

S'il s'agit d'un stage de moins de 3 mois, la loi n'oblige pas l'employeur à verser de gratification. Mais il peut décider de verser en une seule fois, à la fin du stage, une indemnité. Cette somme sera rapportée à la durée du stage pour apprécier le seuil de la franchise de cotisations.

Si la gratification non obligatoire légalement a été prévue par la convention de stage, elle devra être versée mensuellement, et rentrera dans le régime de la franchise susmentionné. Si en plus un bonus de fin de stage est versé, il devra être pris en compte au titre du mois auquel il est versé⁵⁵.

- Le régime fiscal de la gratification

Les gratifications sont exonérées d'impôt sur le revenu si trois conditions cumulatives sont réunies :

- le stage doit faire partie intégrante de la formation ;
- le stage doit présenter un caractère obligatoire pour l'élève ou l'étudiant ;
- le stage ne doit pas durer plus de 3 mois.

Il suffit qu'une de ces conditions ne soit pas remplie pour que l'intégralité des sommes perçues soit soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

c) La date d'entrée en vigueur de l'obligation de gratification

Le décret du 31 janvier 2008, fixant le montant de la gratification, était applicable dès le 2 février 2008. Toute convention de stage conclue à partir de cette date y est donc soumise.

En ce qui concerne les conventions conclues avant cette entrée en vigueur, selon l'ACOSS⁵⁶, le montant de la gratification prévu dans la convention initiale continue à s'appliquer jusqu'à la fin du stage. Mais si le stage initial, inférieur à 3 mois et sans gratification obligatoire, est porté à une durée supérieure à 3 mois par avenant conclu après l'entrée en vigueur du décret, le montant fixé par le décret sera alors applicable dès le premier mois, rétroactivement.

Ces solutions retenues par l'ACOSS peuvent être défavorables pour le stagiaire lorsque la gratification fixée par une convention antérieure au 2 février 2008 qu'il perçoit est inférieure au taux fixé par le décret du 31 janvier 2008. Si, au nom de l'article 2 du code civil, la loi ne peut avoir d'effet rétroactif, elle est d'application immédiate au titre de l'article 1^{er} du même code. La gratification du stagiaire devrait donc être remise au niveau légal dès le 1^{er} jour du mois de l'entrée en vigueur du décret.

⁵⁵ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08, question-réponse n°16.

⁵⁶ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091 du 29-12-08.

3 – L'exécution du stage

a) Les obligations des parties

La charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006 institue des obligations au stagiaire et à l'entreprise. Mais comme nous l'avons vu précédemment, concernant les règles ajoutées à la loi par ce texte, elles n'auront de force contraignante pour les parties que si ces dernières ont adhéré expressément à la charte. A défaut, elle ne peut être vue que comme une succession de conseils. Voici les obligations décrites par la charte.

- *L'engagement de l'étudiant vis-à-vis de l'entreprise*

En vertu de la charte du 26 avril 2006, le stagiaire s'engage à :

→ « *Réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées* ». C'est là l'application normale de l'article 1134 du code civil, même si on peut se poser des questions sur la disponibilité qui est demandée à l'étudiant. En aucun cas il ne peut être porté atteinte à sa vie privée, protégée par l'article 9 du code civil. Ainsi, il serait interdit que l'employeur impose au stagiaire un domicile, ou porte atteinte à sa vie familiale (prohibition des clauses de célibat).

→ Respecter les règles de l'entreprise « *ainsi que ses codes et sa culture* ». Que l'on impose au stagiaire de se conformer aux règles de l'entreprise, cela semble normal. Encore faut-il que l'étudiant en ait été informé. En revanche, lui enjoindre de se mouler directement dans la « *culture* » de l'entreprise, et en respecter ses codes (vestimentaires, comportementaux,...) peut paraître intrusif et disproportionné par rapport aux libertés fondamentales du stagiaire. L'article L.1121-1 du code du travail protège en effet « *les personnes* » contre les atteintes disproportionnées ou injustifiées, et pas seulement les salariés.

→ « *Respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise* » : des cas d'espionnage industriel par des stagiaires ont déjà été relevés, notamment dans l'industrie automobile et aéronautique. Mais il ne faut pas créer d'obligation disproportionnée par rapport au stage effectué : instaurer une obligation de confidentialité dans le secteur aéronautique ou dans une banque peut se comprendre, mais pas forcément dans un magasin de fruits et légumes ou un salon de coiffure.

Que se passe-t-il en cas de violation de cette obligation de confidentialité ? L'entreprise pourrait tenter d'engager la responsabilité civile du stagiaire, pour obtenir réparation du préjudice subi, voire engager des sanctions pénales. L'atteinte au secret professionnel est ainsi sanctionnée par l'article 226-13 du code pénal⁵⁷, et l'atteinte au secret des correspondances par l'article 226-15 du même code.

En revanche, il faut savoir que certaines incriminations du code du travail ne sanctionnent que les infractions commises par les salariés. Le stagiaire n'étant pas un salarié, elles ne peuvent

⁵⁷ « *La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende* ».

donc lui être opposées. On pensera ici à la violation d'un secret de fabrication, sanctionnée par l'article L.1227-1 du code du travail⁵⁸.

→ Rédiger un rapport de stage dans le délai prévu, lequel document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu. La charte du 26 avril 2006 dispose que « *si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel* ». En cas de violation de cette obligation particulière de confidentialité, les sanctions évoquées ci-dessus pourraient être encourues.

- L'engagement de l'entreprise vis-à-vis de l'étudiant

Par une réciprocité bienvenue, la charte du 26 avril 2006 soumet aussi l'employeur au respect d'obligations vis-à-vis du stagiaire. L'entreprise s'engage donc à :

→ Respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement. En cas de contournement des objectifs consignés dans la convention de stage, l'étudiant pourrait se retourner contre son employeur, et éventuellement demander la requalification de cette période en contrat de travail (voir plus loin le cadre de l'action en requalification).

→ « *Accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission* ». Effectivement, cet engagement, tout droit inspiré de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de l'article 1134 du code civil, est primordial pour le bon déroulement du stage. Des moyens matériels (selon la nature du stage, on pensera à un ordinateur, un bureau ou une place décente de travail, des stylos, ...) et humains (un encadrement réel du stagiaire) sont indispensables. A défaut de quoi, l'étudiant pourrait exiger la résiliation du stage ou la requalification en contrat de travail s'il est laissé absolument seul face à sa mission.

→ « *Désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale* », qui devra l'accompagner conformément à la clause précédente. Il le guidera et le conseillera dans l'entreprise, l'informera des codes et de la culture de l'entreprise, lui permettra d'accéder aux informations nécessaires. Le tuteur devra aussi surveiller l'avancée et la qualité des travaux confiés au stagiaire, et le conseiller sur son projet professionnel. Le tuteur est donc la pierre angulaire du stage. De son implication dépendra en grande partie la réussite de la période en entreprise.

→ « *Rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées* ». Le stage effectué en entreprise a évidemment une importance certaine pour les futures recherches d'emploi de l'étudiant. Il permet de remplir la case « *expérience professionnelle* » du CV. Le futur employeur est en droit de demander des documents certifiant la réalité du stage. Cette attestation est donc conçue en ce sens, à l'instar des certificats de travail des travailleurs salariés. Si le tuteur du stagiaire refuse de lui remettre ladite attestation, le stagiaire pourra saisir le juge pour l'obtenir, grâce à une condamnation sous astreintes.

- L'engagement de l'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant

La charte des stages en entreprise, du 26 avril 2006, oblige aussi l'établissement d'enseignement supérieur à tenir certains engagements vis-à-vis de l'étudiant. Il s'agit d'aider l'étudiant à rechercher un stage selon un objectif préalablement défini, à préparer le stage, à

⁵⁸ « *Le fait pour un directeur ou un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 €* ».

assurer le suivi de l'étudiant pendant sa période en entreprise, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage. Lorsqu'un rapport de stage ou un mémoire doit être réalisé, l'établissement d'enseignement doit le guider et le conseiller dans la rédaction de ce document. Il doit aussi organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer. En contrepartie, l'étudiant s'engage à fournir l'appréciation de la qualité de son stage à son établissement d'enseignement.

- Relations entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement

L'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage. Chacun doit respecter « *leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie* ». En cas de violation de ces règles (par exemple, si le mémoire du stagiaire soumis à une obligation particulière de confidentialité est publié par l'établissement d'enseignement), le juge pourra être saisi pour réparer le préjudice subi, ou une action pénale en violation du secret professionnel peut être intentée.

Le stagiaire et la responsabilité civile : si le stagiaire commet un acte susceptible d'engager sa responsabilité civile (par exemple s'il blesse un collègue), il devra faire jouer son assurance personnelle. En l'absence de tout lien de préposition, l'élève n'est en effet pas sous la responsabilité du chef d'entreprise, mais sous celle du chef d'établissement⁵⁹. Le point 6 de l'article 3 du décret 29 août 2006 oblige la convention de stage à prévoir comment l'étudiant est couvert par une **assurance responsabilité civile**. Cette assurance aura pu être souscrite par :

- le chef d'entreprise pour les dommages qu'il peut causer au stagiaire,
- par l'établissement d'enseignement couvrant les faits dommageables que pourraient causer le stagiaire à l'entreprise ou à des collègues,
- ou par l'étudiant / l'élève directement.

b) L'évaluation du stagiaire

Le stagiaire doit être évalué, conformément aux points 7 et 8 de l'article 3 du décret du 29 août 2006. En effet, la convention de stage oblige à prévoir « *les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire* » (point 7) et « *les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé* » (point 8).

La charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006 reprend cette idée en disposant que « *l'activité du stagiaire doit faire l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage* », chaque établissement décidant « *de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique* ». L'évaluation doit être portée dans une « *fiche d'évaluation* », constituant avec la convention, le dossier de stage, lequel est conservé par l'établissement d'enseignement. Enfin, la charte du 26 avril 2006 invite les signataires à formuler une appréciation de la qualité du stage.

Ce processus d'évaluation est extrêmement important. D'une part, d'un point de vue probatoire, il permet de vérifier que le stagiaire a bien suivi un cursus pédagogique, et qu'il

⁵⁹ Cass. 2^{ème} Civ. 20-12-07, n°07-11.679.

n'a pas effectué une prestation salariale déguisée. D'autre part, le fait que la fiche d'évaluation soit conservée par l'établissement d'accueil permet de dresser un guide des bonnes et mauvaises pratiques des entreprises. S'il est constant que la même entreprise d'accueil encadre mal ses stagiaires, ou détourne les stages de leur objet pédagogique, il devient impératif d'en référer aux autorités compétentes (direction du travail concernant du travail dissimulé, ou rectorat pour l'obligation de pédagogie éludée).

N'oublions pas que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoit, en son article 3, que tout stage en entreprise doit faire l'objet d'une mention particulière sur le **passport formation**⁶⁰.

c) Le contrôle par les représentants du personnel

L'article L.2323-38 du code du travail prévoit l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les conditions d'accueil et de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise.

Les délégués syndicaux doivent être également informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Les délégués du personnel sont bien sûr compétents pour prendre contact avec les stagiaires, et apprécier si ceux-ci accomplissent leur période de formation conformément à la loi⁶¹. En cas de violation des dispositions légales, ils peuvent en saisir l'inspection du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a également compétence pour veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité au bénéfice des stagiaires, afin de garantir la protection de leur santé physique et mentale et de leur sécurité⁶².

LA FIN DU STAGE

1 – En cas de cessation des relations contractuelles

Une **indemnité** est-elle prévue à la fin du stage ? La loi ne prévoit rien en ce sens. Mais un accord collectif, ou la convention de stage, peut prévoir d'octroyer au stagiaire une gratification supplémentaire. Son régime social et fiscal sera celui de la franchise de cotisations, visée ci-dessus.

Une **résiliation anticipée** du stage est possible. Pourtant, la loi n'a pas non plus abordé ce point. Seul le décret du 29 août 2006 impose que les parties insèrent une clause dans la convention de stage sur la rupture anticipée. Cette clause peut alors instaurer un préavis, une indemnité, ou encore un entretien préalable au cours duquel le stagiaire pourra être assisté par un membre du personnel. Une rupture anticipée a été validée à l'encontre d'un étudiant ayant

⁶⁰ La même mention doit être faite pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Voir « l'ANI sur la modernisation du marché du travail », *InFOjuridiques*, n°61, 04/08, p.6.

⁶¹ Compétence générale issue de l'article L.2313-1 du code du travail.

⁶² Art. L.4612-1 du code du travail.

un « *comportement indiscipliné* »⁶³. Une violation de l'obligation d'exécution de bonne foi de la convention de stage (si ladite convention est « *légalement formée* ») justifierait, au titre de l'article 1134 du code civil, sa résiliation.

Même si la loi ne vise pas la résiliation anticipée, la jurisprudence a mis en place quelques garde-fous. La Cour de cassation sanctionne ainsi les employeurs selon la théorie de l'abus de droit. Peu importe les clauses éventuelles prévoyant à l'avance des motifs de rupture, il appartient aux juges du fond de vérifier si l'employeur ne commet pas « *d'abus dans l'exercice de son droit de rupture* »⁶⁴.

Un tel caractère abusif a été reconnu à l'occasion d'une résiliation anticipée d'une convention d'un stagiaire « *sans que ses aptitudes aient été étudiées et alors qu'il n'avait pas manqué à ses obligations mais exprimé ses opinions politiques au cours d'un repas à la suite d'une provocation intentionnelle du gérant* »⁶⁵.

Pourrait-on reprocher au stagiaire un départ anticipé ? L'entreprise ne pourrait interdire une telle résiliation, le stage ne pouvant avoir de caractère productif. Donc en dehors de la perte de temps liée à la durée passée à recruter le stagiaire et à remplir les formalités, l'entreprise ne peut alléguer d'aucun dommage ! Sans dommage ni préjudice, la responsabilité du stagiaire ne pourra être engagée⁶⁶. La seule partie à être directement concernée sera l'établissement d'enseignement qui impose le stage à ses étudiants : la résiliation anticipée et injustifiée risque de porter préjudice à l'élève pour la réussite de son année d'études...

En tout état de cause, dès lors que l'employeur méconnaît les règles du stage, l'étudiant doit se voir reconnaître un véritable droit à la résiliation anticipée et sans préavis, sans que cela puisse lui porter un quelconque préjudice. Il n'est nul besoin d'une faute qualifiée de grave (au contraire du contrat de travail) de la part de l'employeur pour quitter l'entreprise indécemment.

2 – En cas de poursuite des relations contractuelles

Le stage peut avoir deux issues : soit il se termine, comme initialement prévu, soit il donne lieu à une embauche par l'entreprise d'accueil. Les organisations patronales et syndicales ont exprimé dans l'ANI du 11 janvier 2008 leur volonté commune de valoriser les stages. Elles y ont disposé que « *les branches professionnelles rechercheront, en privilégiant la négociation collective, tous les moyens permettant de favoriser l'embauche, prioritairement en CDI, des jeunes ayant accompli un stage, ou exécuté un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de leur ressort* »⁶⁷.

a) L'effet du stage sur la période d'essai

⁶³ Cass. Soc. 3-10-91, n°88-41.931.

⁶⁴ Cass. Soc. 25-11-97, n°95-21.576.

⁶⁵ Cass. Soc. 27-6-90, n°86-41.009.

⁶⁶ Voir F. Petit, « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. Soc.*, 11/07, p.1133.

⁶⁷ Voir « l'ANI sur la modernisation du marché du travail », *InFOjuridiques*, n°61, 04/08, p.6.

Il est possible que le stagiaire soit embauché après la fin de son stage. La loi du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail, et inspirée de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008⁶⁸, a inséré dans le code du travail un article L.1221-24 intéressant.

Cette nouvelle disposition prévoit qu'en cas « *d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables* ».

Il semble nécessaire, pour bénéficier de cette disposition, que l'embauche se réalise dès la fin du stage, *ou du moins dans un délai raisonnable*. Souvent, il est laissé au stagiaire quelque temps de repos entre la fin de son stage et le début de son emploi pour qu'il débute ses fonctions dans les meilleures conditions. Il serait anormal que cette latitude lui porte préjudice en l'empêchant de bénéficier de l'article L.1221-24 !

Selon la loi, toute la durée du stage ne s'impute pas sur la durée de l'essai. Le stage ne sera pris en compte qu'à hauteur de la moitié de l'essai initialement prévu, en dehors de tout renouvellement. En effet, le renouvellement de l'essai n'est pas de principe (il doit être expressément prévu tant par un accord de branche étendu que par le contrat de travail lui-même⁶⁹).

Evidemment, il est nécessaire de s'intéresser aux clauses des accords collectifs applicables au stagiaire (quel que soit le niveau de l'accord) pour savoir si des stipulations plus favorables ne sont pas prévues (par exemple, déduction des 3/4 ou de la totalité de la durée du stage, ce dernier choix semblant logique, l'objet de l'essai étant uniquement d'apprécier les compétences du salarié dans son travail⁷⁰).

b) L'effet du stage sur l'ancienneté

En dehors du cas de la période d'essai, expressément prévu par le législateur, il apparaît que le temps passé en stage ne joue pas sur l'ancienneté du salarié. En effet, la loi évoque en règle générale l'ancienneté « *que le salarié tient de son contrat de travail* ». Or, il n'y a pas de contrat de travail en l'espèce ! Ainsi, les juges ont refusé de prendre en compte, pour la détermination de la condition d'un an d'ancienneté, la période de stage d'une salariée qui avait été désignée déléguée syndicale⁷¹.

Deux tempéraments sont à apporter à cette solution. En premier lieu, un accord collectif peut tout à fait prévoir que tout ou partie du stage sera pris en compte dans l'ancienneté, à l'instar du droit de l'essai. En second lieu, si le nouveau salarié exerce dans son emploi les mêmes fonctions que lorsqu'il était stagiaire, il aurait un droit à réclamer (à l'amiable ou devant le juge) la comptabilisation de son stage dans son ancienneté. Il lui appartiendra de prouver qu'il a occupé le même emploi, dans les mêmes conditions, ce qui atteste du détournement de l'objet du stage initial (voir ci-dessous). Cette preuve est évidemment difficile à rapporter.

⁶⁸ Voir « L'ANI sur la modernisation du marché du travail », *InFOjuridiques*, n°61, 04/08, p.6 et s., et « Loi de modernisation du marché du travail, etc. », *InFOjuridiques*, n°63, 09/08, p.28 et s.

⁶⁹ Respectivement, articles L.1221-21 et L.1221-23 du code du travail.

⁷⁰ Art. L.1221-20. Des accords ont déjà pris en compte la nouvelle loi. Voir avenant 54 à la CCN du 15-1-81 portant sur la période d'essai dans les services de l'automobile, *Liais. Soc.* 23/3/09 Bref soc., p.3.

⁷¹ Cass. Soc. 26-11-03, n°02-60.624.

3 – Le contentieux

a) La compétence de principe du juge civil de droit commun

Le Tribunal de grande instance (ou le TI, ou le juge de proximité selon le montant de la demande⁷²) sera compétent lorsqu'aucune demande de requalification du stage en contrat de travail n'accompagne la demande du stagiaire⁷³. Il peut s'agir d'une action en paiement de la gratification, en demande de dommages et intérêts pour résiliation abusive de la convention de stage, de dénonciation d'actes de harcèlement moral ou sexuel, ou tout autre acte de discrimination tel que défini par la loi du 27 mai 2008⁷⁴.

b) Le conseil de prud'hommes compétent pour toute demande de requalification

- Les motifs de la requalification

Le conseil de prud'hommes est compétent lorsqu'une demande de requalification en contrat de travail est effectuée. Il s'agira alors de **prouver l'existence d'un lien de subordination** liant l'étudiant à l'entreprise⁷⁵. Trop souvent, les juges ont tendance à instaurer une présomption de régularité du stage lorsqu'une convention a été régulièrement conclue⁷⁶. Le stagiaire doit alors retourner cette présomption et prouver l'abus. Cela peut résulter du manque total d'encadrement du stagiaire, de l'absence de conclusion d'une convention⁷⁷, du détournement de la finalité du stage⁷⁸, du manquement à l'obligation de formation⁷⁹, de conditions de travail abusives (horaires illégaux, non respect du droit au repos, absence de matériel de travail...). Ainsi, une cour d'appel a requalifié en contrat de travail un stage dans lequel l'employeur exerçait un pouvoir de contrôle qui dépassait un simple contrôle pédagogique. Les stagiaires étaient donc considérés par l'employeur comme des salariés à part entière⁸⁰.

Dans un sens similaire, une période de stage a été requalifiée en contrat de travail car le stagiaire, désigné comme responsable commercial dans un document interne, s'était vu confié des tâches telles que la signature de devis, la constitution de dossiers pour le compte des clients et la signature de courrier. En outre, la formation théorique n'avait pas été dispensée par l'entreprise, cette dernière ne justifiant pas des frais de formation engagés⁸¹.

⁷² En dessous de 4000 €, c'est le juge de proximité qui est compétent. Entre 4001 et 10 000 €, c'est le tribunal d'instance ; au-delà de 10 000 €, le TGI.

⁷³ Cass. Soc. 8-11-89, n°88-45.583.

⁷⁴ Voir à propos de la loi n°2008-496 du 27-5-08 : « Discrimination : une nouvelle loi, de réelles avancées ? », *InFOjuridiques*, n°62, 07/08.

⁷⁵ Etant rappelé que le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné : Cass. Soc. 13-11-96, n°94-13.187.

⁷⁶ Cass. Soc. 3-10-91, n°88-41.931.

⁷⁷ Cass. Soc. 12-2-97, n°94-41.483.

⁷⁸ Cass. Soc. 11-10-90, *Bull.* V, n°473.

⁷⁹ Cass. Soc. 27-10-93, n°90-42.620.

⁸⁰ CA Paris 26-10-04, *Liais. Soc.*, 05/04/05, n°14354, p.1.

⁸¹ CA Bordeaux 01-4-03, *RJS*, 12/03, n°1355.

De même, on constate que trop souvent le stage constitue une période de pré-embauche, une période d'essai déguisée⁸². On est malheureusement loin du cas d'école. Le ministre de l'emploi et du travail a ainsi reconnu, en juillet 2006, que : « *l'existence de certaines pratiques abusives telles que les emplois déguisés en stage ne sauraient être admise. Le stage a comme seuls objectifs la formation et l'ouverture sur l'entreprise et n'a en aucun cas vocation à pourvoir des emplois permanents dans l'entreprise* »⁸³.

Dès qu'on sort de ces deux objectifs (la formation et l'ouverture sur l'entreprise), qu'on peut prouver que l'employeur a pour habitude de recourir aux stages pour pourvoir à des emplois normaux et permanents de l'entreprise, la requalification en contrat de travail est encourue, au nom de la violation de l'article L.1221-2 du code du travail. Cette disposition expose que le CDI est « *la forme normale et générale de la relation de travail* ».

De ce fait, le stage ne pourra ni servir à pourvoir un emploi permanent, ni à confier au stagiaire des fonctions habituellement conférées à des contrats à durée déterminée ou de travail temporaire. Ce n'est tout simplement pas un contrat de travail. Un auteur a résumé le droit positif en ces mots : « *un stagiaire pourrait effectuer des tâches professionnelles, dès lors qu'il intervient en surnombre dans une unité de production qui se suffit à elle-même ; en revanche, il reste interdit de confier des emplois aux stagiaires, par exemple à la suite du licenciement de salariés en poste ou dans le cadre d'un remplacement de salariés temporairement absents* »⁸⁴.

Concernant la stricte exécution du stage, la Cour de cassation a eu à décider que, contrairement au cas du CDD, un stage pouvait se poursuivre **au-delà du terme** fixé initialement, sans que cette prolongation entraîne automatiquement une requalification en contrat de travail. Cette décision s'explique, selon les juges, par le fait que « *le dépassement du terme décidé d'un commun accord entre les parties ne modifiait pas le rapport fondamental de maître à élève* »⁸⁵. Cette solution est à prendre avec précaution, maintenant que les conventions de stage doivent obligatoirement contenir certaines clauses, notamment concernant le terme du stage. Et cette décision a été rendue à une époque où les hauts magistrats étaient quelque peu réticents à donner suite aux demandes de requalification qui leur étaient présentées. Ils ont ainsi jugé que l'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'était pas, à lui-seul, de nature à disqualifier une convention de stage en entreprise⁸⁶.

Par ailleurs, en cas de stage effectué sans convention, l'URSSAF est fondée à en faire un signalement auprès de la direction départementale du travail⁸⁷. L'inspecteur du travail, lors de ses visites dans l'entreprise, peut également constater certaines infractions à la réglementation des stages.

Attention ! Il faut bien retenir que lorsqu'est saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification, le demandeur ne doit surtout pas oublier de présenter toutes les autres

⁸² Voir *JOAN Q*, 31/10/06, p.11365.

⁸³ *JOAN Q*, 11/07/06, p.7341. Le ministre délégué à l'enseignement supérieur, François Goulard, a émis cette nuance boisée et ombrageuse : « *l'arbre des abus ne doit pas cacher la forêt des stages utiles* » : *Liais. Soc.*, bref, n°14617, 28/04/06, p.5. La nature inviterait-elle à la sagesse ?

⁸⁴ F. Petit, « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. Soc.*, 11/07, p.1132.

⁸⁵ Cass. Soc. 14-11-00, *RJS*, 02/01, n°157.

⁸⁶ Cass. Soc. 17-10-00, n°98-40.986.

⁸⁷ Lettre circulaire ACOSS n°2008-091, 29-12-08.

demandes, directes ou indirectes, liées au contrat de travail revendiqué. Il devra ainsi réclamer le paiement des sommes éventuellement impayées (heures supplémentaires, rappels de salaires...), les indemnités de rupture abusive, des dommages et intérêts pour les préjudices éventuellement subis... Le principe de **l'unicité d'instance** s'opposera en effet à ce que le demandeur ressaisisse le juge prud'homal après cette instance pour des faits relatifs au même contrat de travail avec le même employeur.

- Les conséquences de la requalification

Si le litige concerne une absence de convention de stage, ou si le stagiaire est considéré comme étant une ressource à part entière de l'entreprise, les sommes versées au titre de sa gratification devront être assujetties selon les règles de droit commun applicables aux salariés⁸⁸. La requalification en contrat de travail ouvre en effet droit pour le demandeur à un rappel de salaires, depuis le début du stage. Il recevra la différence à percevoir entre sa gratification le minimum légal ou conventionnel correspondant à sa qualification⁸⁹.

Le nouveau salarié aura droit à l'intégralité des droits attachés à son contrat de travail à compter du jour où sa requalification est opérée : congés payés, primes diverses, titres restaurant...

Contrairement à une revendication ancienne et habituelle du Medef⁹⁰, qui souhaite limiter au maximum les effets de la requalification, cette dernière se fera sur la base d'un CDI et non d'un CDD, le CDI étant « *la forme normale et générale de la relation de travail* » au titre de l'article L.1221-2 du code du travail⁹¹. Par conséquent, le stagiaire peut introduire dans ses chefs de demande une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- La procédure de requalification

Malheureusement, il n'existe pas de procédure accélérée semblable à celle applicable au CDD⁹². Vu la brièveté du stage (rappelons qu'en principe, il ne peut avoir de durée supérieure à 6 mois), il est fort à parier qu'une fois que le juge prud'homal se sera prononcé, le stage sera déjà terminé. Le salarié ne pourra ainsi pas faire valoir son droit à un emploi, mais seulement un droit à indemnisation (laquelle reste limitée en raison de l'ancienneté faible du demandeur).

Pour cette raison, nous appelons de nos vœux une procédure calquée sur celle applicable à la requalification du CDD : affaire portée directement devant le bureau de jugement, qui statue dans un délai d'un mois suivant sa saisine, et octroi d'une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure à un mois de salaire⁹³.

⁸⁸ Solution usuelle, confirmée par les URSSAF sur leur site www.urssaf.fr.

⁸⁹ Voir Cass. Crim. 3-12-02, n°02-81.453.

⁹⁰ *Cah. Prud'h.*, n°3, 03/89.

⁹¹ Tel que modifié par la loi n°2008-596 du 25-06-08 portant modernisation du marché du travail, commentée dans « Loi de modernisation du marché du travail, etc. », *InfoJuridiques*, n°63, 09/08.

⁹² Prévue par l'article L.1245-2 du code du travail.

⁹³ Dans le même sens, voir F. Petit, « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. Soc.*, 11/07, p.1129.

c) De possibles actions devant le tribunal correctionnel

Dans des situations particulières, il peut être intenté une action pénale à l'encontre de l'employeur. Par exemple, dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration, il n'est pas rare que des employeurs utilisent des élèves d'écoles hôtelières pour pourvoir des emplois permanents de l'entreprise. Des peines ont déjà été prononcées pour des atteintes à la dignité de **personnes particulièrement vulnérables**, au titre des articles 225-13 et 225-14 du code pénal⁹⁴.

Sans parler des situations de travail dissimulé « classiques »⁹⁵... La Cour de cassation a ainsi condamné un chef d'une entreprise de rénovation qui avait l'habitude de recourir à des stagiaires pour favoriser l'exécution de travaux, évidemment sans avoir à les payer à un taux normal⁹⁶.

Trop souvent, les employeurs abusent de la précarité de l'étudiant pour lui confier des tâches de travail normal et permanent, ou contournent le pauvre droit existant. Le nombre de stages d'une durée inférieure à 3 mois (durée à partir de laquelle la gratification est due) a ainsi explosé depuis l'adoption de la loi du 31 mars 2006. Pour autant, les juges sont-ils saisis de recours en masse ? Non, loin de là ! Il semble exister une acceptation assumée de la situation. Ce n'est pas l'adoption de déclarations d'intentions, du genre charte des stages en entreprise, sans aucune force contraignante, qui fera cesser les abus !

C'est pourquoi le stage en particulier, et la place des jeunes dans le monde du travail en général, constitue une préoccupation majeure pour Force Ouvrière. Le comité confédéral national de FO (son « parlement »), réuni à Metz du 25 au 27 mars 2009, a ainsi revendiqué la « mise en place de mesures de protection et d'indemnisation des stagiaires ». Dans diverses instances, notamment le comité de suivi des stages (STAPRO), FO essaye d'apporter sa pierre à un édifice encore bien fragile, et de gagner un par un de nouveaux droits pour les stagiaires. Cet acharnement commence à porter ses fruits...

DP

⁹⁴ Par exemple, Cass. Crim. 3-12-02, n°02-81453. Dans cette espèce, les juges ont reconnu que les conditions de travail et d'hébergement étaient contraires à la dignité de la personne.

⁹⁵ Articles L.8221-1 à L.8221-3 du code du travail. Voir TGI Paris 31ème ch., 29-9-06, *Jurisdica*, n°2006-317560, cité in *JCP* (E), n°9, 28/02/08, p.42.

⁹⁶ Cass. Crim. 13-2-01, n°00-83.920.