



**Proposition de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration des conditions d'accueil des stagiaires.**

## **20 propositions d'amendements**

La CGT et son UGICT (Union Générale des ingénieurs cadres et techniciens CGT) se félicitent qu'une loi sur les stages soit enfin présentée au parlement. En effet, il s'agit d'une priorité de longue date pour l'UGICT, qui a élaboré avec l'UNEF un projet de réglementation des stages dès 2004. La CGT s'est donc battue pour que l'engagement de campagne de François Hollande soit tenu et a obtenu qu'une loi sur les stages soit inscrite dans la feuille de route sociale 2013/2014.

Cette loi doit permettre de créer un statut du stagiaire dans le code du travail, permettant de garantir le caractère formateur du stage, de donner des droits au stagiaire dans l'entreprise et de lutter contre les abus.

La proposition de loi présentée reprend certaines de nos propositions, notamment l'interdiction des stages hors cursus, la limitation du nombre de stagiaire par entreprise ou encore l'inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel.

**Elle doit cependant être complétée sur 3 aspects :**

- **Renforcer le caractère pédagogique du stage**, en interdisant les heures supplémentaires, en rendant exceptionnel le travail de nuit et le dimanche ou encore en limitant le nombre de stagiaires suivis par tuteur enseignant.
- **Donner au stagiaire des droits proches de ceux de l'apprenti** : interdiction des travaux dangereux, cotisations retraites, gratification à 50% du SMIC, tuteur professionnel formé et disposant de décharge horaire...
- **Lutter contre les abus** en précisant les cas de requalification, en renforçant le contenu du registre unique du personnel ou encore en systématisant l'information des IRP dès l'accueil des stagiaires.

Les débats parlementaires sur la loi enseignement supérieur recherche ou sur celle dite « sécurisation de l'emploi » ont été l'occasion de mesurer l'engagement des députés à encadrer les stages en entreprises, nous sommes convaincus que l'intervention des députés permettra d'enrichir cette proposition de loi pour créer un vrai statut du stagiaire.

## Les chiffres<sup>1</sup> :

---

- On estime entre 1,6 et 2 millions de nombre de stagiaires en France, ce nombre a triplé en 6 ans.
- 100 000 emplois seraient camouflés par des postes de stagiaires.
- 55% des jeunes entrés sur le marché du travail en 2007 ont effectué au moins 1 mois de stage (dont 37% dans la fonction publique)
- 70% des stages (hors santé social) durent plus d'un mois
- La durée moyenne d'un stage est de 2 mois et demi
- 42% des stages ne font pas l'objet d'un suivi régulier
- 69% des stages ne sont pas indemnisés (81% dans la fonction publique)
- 20% des stages de fin d'étude débouchent sur un recrutement, qui s'effectue à 66% en CDD
- La gratification s'élève en moyenne à 480€ (540€ pour les stages de 3 à 6 mois)

### **Proposition 1 : Préciser le contenu des dispositions renvoyées à des décrets**

---

De nombreuses dispositions sont renvoyées à des décrets. Trois lois ont déjà abordé la question des stages, la loi dite « égalité des chances » en 2006, la loi Cherpion en 2011 et la loi « enseignement supérieur recherche » en 2013. Ces trois textes avaient en comment de renvoyer l'essentiel des dispositions sur les stages à des décrets, qui ne sont jamais parus. Il convient donc, à minima, de préciser dans l'exposé des motifs le contenu des décrets, notamment sur :

- La limitation du nombre de stagiaires par entreprise
  - o La CGT propose une limitation adaptée aux effectifs de l'entreprise :
    - 1 stagiaire maximum pour les structures de moins de 10 salariés
    - 2 pour celles de moins de 50 salariés
    - 5% de l'effectif total pour celles de plus de 50 salariés
- Le nombre maximum de stagiaires pouvant être encadrés par tuteur dans l'entreprise
  - o La CGT propose de s'aligner sur les dispositions existantes pour l'apprentissage et de limiter à 2 le nombre de stagiaires pouvant être suivi par un même tuteur

---

<sup>1</sup> CEREQ, Génération 2007

## **Proposition 2 : Encadrement pédagogique du stagiaire**

---

Il convient de garantir à l'ensemble des stagiaires la même qualité d'encadrement pédagogique que celle qui est assurée pour les étudiants des filières les plus professionnalisées (IUT, BTS, écoles d'ingénieurs, formations santé social...) ou encore ceux de l'enseignement secondaire en lycée professionnel. Pour garantir la qualité du suivi pédagogique et donc du contenu du stage, il est indispensable de limiter le nombre de stagiaires suivis par enseignant chercheur. Le stage faisant l'objet d'une évaluation par l'établissement d'enseignement, il est nécessaire de garantir que chaque stagiaire bénéficie d'une visite de l'enseignant sur son lieu de stage (cette disposition peut éventuellement être limitée aux stages de plus de 2 mois).

### **Rédaction :**

Article 1 :

« Article L. 125. - L'établissement d'enseignement est chargé :

1° D'appuyer les élèves ou étudiants dans leur recherche de périodes de formation en milieu professionnel ou de stages correspondant à leur cursus et à leurs aspirations et de favoriser un égal accès des élèves et des étudiants, respectivement aux périodes de formation en milieu professionnel et aux stages ;

2° De définir dans la convention, en lien avec l'organisme d'accueil et le stagiaire, les compétences à acquérir ou développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage et la manière dont ce temps s'inscrit dans le cursus de formation ;

3° De désigner un enseignant référent parmi les équipes pédagogiques de l'établissement qui s'assure du bon déroulé de la période de formation en milieu professionnel ou du stage et du respect des dispositions de la convention. Un enseignant référent ne peut suivre plus de 15 étudiants simultanément. Pour tous les stages de plus de 2 mois, un entretien de déroulement de stage est prévu tous les mois, ainsi qu'une visite de l'enseignant référent sur le lieu de stage.

## **Proposition 3 : Responsabilité de l'établissement d'enseignement**

---

Bien souvent, c'est l'établissement d'enseignement et le tuteur qui sont d'abord informés des problèmes rencontrés par le stagiaire sur son lieu de stage. Il convient de préciser leur responsabilité de signaler les cas de non-respect des droits fondamentaux, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination et d'atteintes à la personne humaine au procureur de la République et à l'administration du travail.

### **Rédaction :**

« Article L. 125. - L'établissement d'enseignement est chargé :

[...]

4° Signaler au procureur de la République et à l'administration du travail toute suspicion de tout fait relevant des articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1, et L.1132-1 du code du travail, ainsi que du titre II livre II du code pénal.

## **Proposition 4 : Interdiction des stages de plus de 6 mois**

---

Il s'agit d'une disposition très positive, annoncée depuis 2011 mais qui n'a jamais été effective, en l'absence de décret d'application. S'il est légitime de laisser aux établissements le temps de s'adapter, le délai d'application de 2 ans est toutefois trop long. Nous proposons qu'il soit limité à 1 an, de façon à garantir l'application de ces dispositions au plus tard en septembre 2016.

### **Rédaction :**

« 4°. L'article L. 612-9 devient l'article L. 126.

Il est ainsi modifié :

A la première phrase, après le mot « stages » sont insérés les mots « ou périodes de formation en milieu professionnel ».

Les mots « une même entreprise » sont remplacés par les mots « un même organisme d'accueil ».

La deuxième phrase est remplacée par la phrase suivante : « Un décret fixe les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée de stage pour une période de transition de ~~deux~~ un ans à compter de la publication de la présente loi ».

## **Proposition 5 : Tuteur professionnel**

---

Pour garantir la qualité de l'encadrement dans l'entreprise, il convient que le tuteur dispose d'une décharge de travail lui permettant d'assurer sa mission d'encadrement et reçoive une formation adaptée. Nous proposons ici tout simplement de reprendre les dispositions prévues pour le maître d'apprentissage (article L. 6223-7 et 6223-8)

### **Rédaction : AJOUT**

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement du stagiaire et aux relations avec l'établissement d'enseignement.

L'employeur veille à ce que le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

---

## **Proposition 6 : Accès aux titres restaurants et transports**

---

Le stage n'ayant pas lieu au même endroit que la formation du stagiaire, il occasionne souvent des frais de déplacement supplémentaires. De même, les étudiants, sur leurs lieux de formation bénéficient en général d'un accès à l'offre de restauration des CROUS, ce qui leur permet de déjeuner pour 3€. Ainsi, le fait d'être en stage occasionne des frais supplémentaires, alors que 70% des stages ne sont pas gratifiés. Nous proposons donc que les stagiaires disposent du même accès aux titres restaurant et au remboursement des frais de transport que les salariés.

### **Rédaction :**

Article 1

« Article L.130. - Les stagiaires bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 ~~et~~ L. 1153-1, [L. 3261-2 et L.3262-4](#) du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés. »

## **Proposition 7 : Temps de travail**

---

La rédaction actuelle ne limite le temps de travail qu'aux durées maximales prévues dans l'entreprise, qui peuvent atteindre 48 heures hebdomadaires et 13h par jour. Aucune disposition n'exclut le travail de nuit ou le dimanche, ni ne garantit que le stagiaire ait droit à un jour de congé par semaine. Etant donné que le stagiaire est en formation, ne touche pas de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées ou les horaires atypiques, il convient de limiter strictement sa durée de travail hebdomadaire à 35 heures. Quant aux horaires atypiques, ils doivent rester exceptionnels, et être justifiés par des obligations pédagogiques.

### **Rédaction :**

Article 1 :

« Article L.130-2. - La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil ~~suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :~~

~~1° Aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence ;~~

~~2° A la présence de nuit ;~~

~~3° Au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.~~

~~La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil ne peut excéder la durée légale hebdomadaire de travail telle que définie à l'article L 3121-10 du code du travail.~~

~~La durée de présence journalière du stagiaire dans l'organisme d'accueil ne peut déroger à la durée maximale quotidienne prévue à l'article L3121-34 du code du travail.~~

~~Concernant le repos hebdomadaire, il ne peut être dérogé à l'article L3132-1 du code du travail. De manière exceptionnelle, sur demande de l'établissement d'enseignement, l'inspection du travail peut autoriser à déroger à l'article L3132-3 du code du travail.~~

~~Le travail de nuit des stagiaires est interdit, sauf dérogation exceptionnelle décidée par l'inspection du travail sur demande de l'établissement d'enseignement. »~~

## **Proposition 8 : Interdiction des travaux dangereux**

---

Le stagiaire étant en formation, il convient de lui interdire de pratiquer des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. Nous proposons de reprendre la rédaction prévue pour les apprentis à l'article L6222-30, sans dérogation, du fait de la différence de nature entre le stage et l'apprentissage.

### **Rédaction : AJOUT (reprise de l'article L6222-30)**

**« Il est interdit d'employer le stagiaire à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. »**

## **Proposition 9 : Prévoir des modalités alternatives de validation de la formation en cas de maladie**

---

En cas d'interruption du stage indépendamment de la volonté du stagiaire, il convient de garantir qu'il ne soit pas pénalisé dans sa scolarité et obligé de redoubler ou de rattraper ses périodes de stage. Pour cela, l'établissement doit proposer une autre possibilité de validation, sous la forme de mémoire par exemple.

### **Rédaction :**

« Article L.130-3. - Lorsque le stagiaire interrompt sa période de formation en milieu professionnel ou son stage pour un motif lié à la maladie, un accident, la grossesse, la paternité ou l'adoption, le rectorat ou l'établissement d'enseignement supérieur doit proposer au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.~~Il peut choisir de~~ ou valider la période de formation en milieu professionnel ou le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus. En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage en tout ou partie est également possible. »

---

## **Proposition 10 : Suspension de stage en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique**

---

En cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du stagiaire, il est nécessaire de reprendre les modalités prévues pour l'apprentissage et de prévoir la suspension de la convention de stage par la DIRECCTE, et le cas échéant de l'interdiction de recruter de nouveaux stagiaires. Cette disposition est particulièrement importante pour les cas de harcèlement ou d'agression sexuelle.

**Rédaction : AJOUT, reprise des dispositions prévues pour les apprentis à l'article L6225-4 et suivants**

« En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du stagiaire , l'agent de contrôle de l'inspection du travail propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension de la convention de stage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération du stagiaire.

Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution de la convention de stage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution de la convention de stage entraîne la rupture de cette convention à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse au stagiaire les sommes dont il aurait été redevable si la convention s'était poursuivie jusqu'à son terme.

La décision de refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux stagiaires.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution de la convention de stage, l'établissement d'enseignement où est inscrit le stagiaire prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de son stage, ou lui proposer des modalités alternatives de validation de sa formation. »

## **Proposition 11 : Encadrer les ruptures de stage**

---

La PPL ne prévoit rien pour protéger le stagiaire d'une rupture de stage abusive, ce qui laisse donc la possibilité à l'employeur d'avoir un moyen de pression sur le stagiaire. Le stagiaire peut choisir à tout moment d'interrompre sa formation. Il doit donc pouvoir également choisir d'interrompre sa période de stage. Pour garantir le contenu pédagogique du stage, il est indispensable que la rupture de la convention de stage par l'employeur soit motivée et que le tuteur enseignant soit présent lors de l'entretien.

**Rédaction : AJOUT**

« Le stagiaire peut rompre à tout moment sa convention de stage.

La rupture de la convention par l'employeur ne peut intervenir qu'en cas de faute grave ou de manquements répétés du stagiaire à ses obligations, après entretien avec le stagiaire et son tuteur enseignant. L'employeur informe l'établissement d'enseignement de sa décision. »

## **Proposition 12 : Rôle de l'inspection du travail**

---

Il convient de respecter le rôle et les prérogatives des inspecteurs du travail, qui doivent, pour les stages comme pour les autres cas d'infraction, pouvoir décider d'une amende ou d'un procès-verbal.

Le délai de prescription, pour s'aligner sur le droit commun, doit être allongé à trois ans.

Rédaction :

10°. Après l'article L. 130-4, il est inséré un article L. 130-5 ainsi rédigé :

« La méconnaissance des dispositions prévues à l'article L. 128-1 est constatée par les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés aux articles L. 8112-1 et L. 8112-5 du code du travail.

~~Les manquements sont passibles, sur décision de l'agent, d'un procès-verbal ou d'une amende administrative prononcée par l'autorité administrative.~~

Le montant de l'amende est d'au plus 2000 € par stagiaire concerné par le manquement et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende.

Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de ~~deux~~ trois années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

## **Proposition 13 : Définir les cas de requalification**

---

La jurisprudence prévoit de nombreux cas de requalification du stage en contrat de travail. Il convient, pour renforcer ces dispositions, de les prévoir dans la loi

Rédaction :

« Le conseil de prud'hommes requalifie la convention de stage en contrat de travail à durée indéterminée en cas d'abus ou de non-respect des termes de la convention de stage, notamment :

- Lorsque l'employeur n'a pas respecté les articles L.128, L.128-1, L.129, L.129-1, L.130-2, ainsi que le troisième alinéa de l'article L.124 du code de l'éducation,
- Lorsque la formation est absente ou insuffisante,
- Lorsque le stagiaire se voit attribuer des tâches manifestement disproportionnées par rapport à ses missions,
- Lorsque le travail du stagiaire se poursuit au-delà du terme de la convention.

La requalification produit ses effets à compter du premier jour du stage.

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un stage en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

En cas de requalification, l'employeur peut être condamné pour :

- travail dissimulé,
- abus de vulnérabilité et situation de dépendance – article 225-13 du code pénal. »

## **Proposition 14 : Registre unique du personnel**

---

Il convient d'adapter aux stagiaires les dispositions prévues par voie réglementaire pour le registre unique du personnel (article D1221-3). Ces dispositions sont fondamentales pour garantir la possibilité de contrôle par les IRP et l'inspection du travail de l'application de la présente loi.

### **Rédaction (adaptation des dispositions prévues à l'article D1221-3):**

#### **Article 2**

« L'article L. 1221 – 13 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « , indépendamment du registre des conventions de stage mentionné à l'article L. 612 – 13 du code de l'éducation » sont supprimés ;

2° Après le second alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les noms, prénoms, sexe, date d'entrée et de sortie et service d'affectation des stagiaires accueillis dans l'organisme signataire de la convention sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel. »

3° Au dernier alinéa, après le mot : « seulement, », sont insérés les mots : « soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, ».

## **Proposition 15 : Information des IRP**

---

Pour permettre aux IRP de jouer leur rôle il convient de prévoir une information immédiate en cas d'accueil d'un stagiaire.

### **Rédaction :**

« L'accueil dans l'entreprise d'un stagiaire donne lieu à une information immédiate du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, contenant les nom et prénom du stagiaire et de son tuteur, le lieu d'accomplissement et la date de début et de fin du stage. »

---

## **Proposition 16 : Intégration des stagiaires dans le calcul des effectifs de l'entreprise**

---

Les stagiaires étant présents dans l'entreprise, il convient, conformément à la jurisprudence européenne (CJUE, 15 janvier 2014, aff. C-176/12), de les intégrer dans le calcul des effectifs, au prorata de la durée de leur présence.

### **Rédaction**

« Les stagiaires sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise. »

## **Proposition 17 : Gratification**

---

La rémunération des stagiaires doit s'élever à 50% du SMIC dès le premier jour et augmenter en fonction du niveau de qualification et de la durée du stage.

### **Rédaction**

« Les stages de plus de deux mois font l'objet d'une rémunération à hauteur de 50 % du SMIC qui évolue selon le niveau de qualification et la durée du stage selon une grille fixée par décret. »

## **Proposition 18 : Généraliser la gratification à l'ensemble des étudiants**

---

Les étudiants auxiliaires médicaux sont exclus de l'obligation de gratification des stages de plus de 2 mois. La gratification des stagiaires des fonctions publiques territoriales et hospitalière est prévue depuis la loi enseignement supérieur recherche de juin 2013, cependant, les décrets d'application n'étant toujours pas sortis, cette disposition ne s'applique toujours pas. Cette rupture d'égalité est injustifiable, il convient d'assurer à l'ensemble des étudiants une gratification pour les stages de plus de 2 mois. Pour cela il est nécessaire d'abroger l'article L. 4381-1 du code de la santé publique ainsi que le deuxième alinéa de l'article L. 612-11 du code de l'éducation. Il convient également de déterminer une date limite pour l'entrée en vigueur des décrets permettant la gratification des stages dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

### **Rédaction :**

Le 3ème alinéa de l'article L.4381-1 du code de la santé publique est abrogé.

Le deuxième alinéa de l'article L. 612-11 du code de l'éducation est abrogé.

Les décrets d'application de l'article L. 612.11 du code de l'éducation concernant la gratification des stages dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2014 ».

### **POUR RAPPEL :**

#### **Article L4381-1 du code de la santé publique :**

Les auxiliaires médicaux concourent à la mission de service public relative à la formation initiale des étudiants et élèves auxiliaires médicaux.

A ce titre, ils peuvent accueillir, pour des stages à finalité pédagogique nécessitant leur présence constante, des étudiants et élèves auxiliaires médicaux en formation.

La réalisation de ces stages ne peut avoir pour objet ou pour effet d'accroître l'activité rémunérée de ces praticiens. ~~Les stagiaires peuvent bénéficier de l'indemnisation de contraintes liées à l'accomplissement de leurs stages, à l'exclusion de toute autre rémunération ou gratification au sens de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.~~

#### **Article L612-11 du code de l'éducation :**

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

~~Le premier alinéa s'applique sans préjudice des dispositions de l'article L. 4381-1 du code de la santé publique.~~

### **Proposition 19 : Prise en compte de la qualification dans la gratification**

---

Un stagiaire étudiant en master 2 ou un étudiant de 1<sup>ère</sup> année de licence n'accomplira pas les mêmes tâches dans l'entreprise et la nature de leur stage sera sensiblement différente. De même, l'apport de l'étudiant durant un stage de 3 mois n'est pas le même que celui d'un stage de 6 mois. Pour mettre en correspondance la gratification avec l'apport du stagiaire dans l'entreprise, et protéger ainsi les stagiaires des plus bas niveaux de qualification, il convient de faire varier la gratification en fonction du niveau de qualification préparé et de la durée du stage. Ce type de disposition existe déjà dans certaines entreprises, il est nécessaire de les généraliser par la loi. Le montant de la gratification devra ensuite être déterminé par décret.

#### **Rédaction : AJOUT**

L'article L.612-11 du code de l'éducation est modifié :

Après les mots « dont le montant », insérer les mots: «qui progresse selon le niveau d'étude du stagiaire et la durée du stage selon une grille fixée par décret »

### **Proposition 20 : Cotisation retraite**

---

Les périodes de stage doivent ouvrir droit, au même titre que les stages de formations professionnelles à la validation de trimestre pour la retraite. Cette disposition a été introduite pour les apprentis en 2013, il convient de l'étendre aux stagiaires.

#### **Rédaction :**

L'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 8° Les périodes de stage mentionnées à l'article L. 6342-3 du code du travail et à l'article L612-8 du code de l'éducation. »