

NOTE TECHNIQUE

I. Des stages mieux encadrés.....	2
A. Le stage intervient dans le cadre d'un projet pédagogique	2
B. Limitation du recours aux stagiaires	2
C. Durée du stage	3
D. Succession de stages et nombre de stagiaires simultanés	4
II. De nouveaux droits pour les stagiaires.....	4
A. Gratification.....	4
B. Congés et absences autorisées.....	5
C. Autres droits.....	6
1. Restaurant d'entreprise, titres restaurant et frais de transport.....	6
2. Durée du travail (L 124-14 du Code de l'éducation)	6
III. Les obligations de l'employeur	6
A. La mise en place d'un tuteur.....	6
B. Registre unique du personnel	7
IV. Les contrôles et sanctions relatifs aux stages	7
A. Contrôle renforcé par l'inspecteur du travail	7
B. Requalification du stage en CDI	8
C. Stage et accident du travail.....	8

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 est venue modifier le Code de l'éducation pour encadrer un peu plus le recours aux stages.

I. DES STAGES MIEUX ENCADRÉS

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 précise les contours de la notion de stage. Elle rappelle les missions d'appui et d'accompagnement de l'établissement d'enseignement et renforce la dimension pédagogique du stage en définissant, en lien avec l'organisme d'accueil et le stagiaire, les compétences à acquérir ou développer pour favoriser son insertion professionnelle.

La loi distingue le stage des périodes de formation professionnelle organisées dans le cadre des enseignements scolaires du second degré. Toutefois, les deux périodes ont le même objet et sont soumises aux mêmes règles.

Les stages d'observation prévus par l'article L 4153-1 du Code du travail (accueil de collégiens notamment) ainsi que les stages de la formation professionnelle continue demeurent exclus de ces dispositions.

A. Le stage intervient dans le cadre d'un projet pédagogique

La loi rappelle que le stage doit être intégré à un cursus pédagogique qui peut être scolaire ou universitaire. Il est donc possible pour les organismes d'accueillir aussi bien des étudiants que des lycéens.

L'organisme d'accueil doit approuver le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement dans le cadre du projet professionnel du stagiaire. Les objectifs du stage devront être formalisés dans la convention de stage (article L 124-1 du Code de l'éducation).

B. Limitation du recours aux stagiaires

Comme le précisait la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, le recours au stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Dorénavant, le recours au stage n'est également plus possible dans les situations suivantes (L 124-7 du Code de l'éducation) :

- faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- pourvoir un emploi saisonnier ;
- remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

En pratique, le recours au stagiaire ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir à un poste qui aurait dû être occupé par un salarié en CDI ou en CDD.

Par ailleurs, il est interdit de confier à un stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité (article L 124-14 du Code de l'éducation).

Toutefois, la loi ne précise pas comment sont définies ces tâches. On pourra se référer à la liste des travaux interdits aux salariés embauchés en CDD (Article D. 4154-1 du Code du travail) ainsi qu'aux risques tels que définis dans le document unique.

C. Durée du stage

La loi réaffirme l'interdiction pour les stages d'excéder six mois au cours d'une même année scolaire (article L 124-5 du Code de l'éducation). Les dérogations prévues à l'article L 612-9 du Code de l'éducation ont été supprimées.

En attente des décrets d'application :

Un décret à paraître devrait préciser la possibilité, pour certaines formations à déterminer, de déroger à cette durée. Néanmoins, il s'agira d'une mesure provisoire qui ne devrait pas excéder deux ans à compter de la promulgation de la loi.

L'article L124-18 du Code de l'éducation précise qu'en ce qui concerne notamment la durée maximale de six mois, celle-ci se décompte en fonction de la présence du salarié. Ainsi, une convention de stage pourrait excéder six mois de date à date, dès lors que le temps de présence effectif dans l'entreprise reste inférieur à cette durée.

Le texte ne précise pas comment la présence effective se décompte. A défaut de précisions, il semble préférable de décompter les durées de présence en jours calendaires, incluant, le cas échéant, les week-ends et jours fériés.

Exemple : convention de stage du 1^{er} octobre 2014 au 16 janvier 2015. Le stagiaire est présent dans l'organisme une semaine sur deux. Sur le mois d'octobre, il sera présent selon les modalités suivantes :

l			l	6	absent	l	13	présent	l	20	absent	l	27	présent
m			m	7	absent	m	14	présent	m	21	absent	m	28	présent
m	1	présent	m	8	absent	m	15	présent	m	22	absent	m	29	présent
j	2	présent	j	9	absent	j	16	présent	j	23	absent	j	30	présent
v	3	présent	v	10	absent	v	17	présent	v	24	absent	v	31	présent
s	4		s	11		s	18		s	25		s		
d	5		d	12		d	19		d	26		d		

Sur le mois d'octobre, il conviendra de retenir une présence de 17 jours à prendre en compte.

Par ailleurs, le texte prévoit que les absences au titre de l'article L124-13 du Code de l'éducation (absences au titre de la grossesse, paternité ou adoption) doivent être assimilées à du temps de présence effective au regard de la durée du stage. En revanche, les périodes d'absence telles que les autorisations d'absence, les absences pour maladie ou les jours de retour dans l'établissement d'enseignement seront exclues.

Exemple :

l			l	6	présent	l	13	présent	l	20	présent	l	27	paternité
m			m	7	présent	m	14	présent	m	21	présent	m	28	paternité
m	1	présent	m	8	présent	m	15	présent	m	22	présent	m	29	paternité
j	2	présent	j	9	présent	j	16	présent	j	23	maladie	j	30	paternité
v	3	présent	v	10	présent	v	17	présent	v	24	maladie	v	31	paternité
s	4		s	11		s	18		s	25		s		
d	5		d	12		d	19		d	26		d		

Dans cette situation, seule l'absence maladie est pénalisante, le congé paternité étant assimilé à du temps de présence. Le salarié totalisera donc 27 jours de présence au cours du mois d'octobre.

Pour rappel, les dispositions de l'article 17 ne trouvent pas à s'appliquer en cas de stage dans la mesure où il ne s'agit pas d'un contrat de travail soumis aux dispositions de la convention collective.

D. Succession de stages et nombre de stagiaires simultanés

Le nombre de stagiaires accueillis simultanément au sein de l'organisme sera dorénavant limité (article L 124-8 du Code de l'éducation). Ainsi, il ne sera pas possible d'avoir plus d'un certain nombre de stagiaires au cours d'une même semaine civile (du lundi au dimanche).

En attente des décrets d'application :

Le seuil sera fixé par décret en Conseil d'Etat et tiendra compte des effectifs de l'organisme d'accueil. Celui-ci fixera également les possibilités de dérogation à l'initiative de l'autorité académique et selon des conditions fixées par le décret en Conseil d'Etat.

Bien que la loi ne le rappelle pas, il est toujours nécessaire de respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent avant la conclusion d'une nouvelle convention (article L 124-11 du Code de l'éducation). Cette disposition ne s'applique pas en cas de rupture du stage avant son terme à l'initiative du salarié.

II. DE NOUVEAUX DROITS POUR LES STAGIAIRES

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 renforce les droits des stagiaires, notamment en augmentant la gratification.

A. Gratification

La gratification des stagiaires est amenée à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale au lieu de 12,5% en vigueur actuellement. Cette augmentation prendra effet au 1^{er} septembre 2015. Toutes les conventions de stages signées après cette date devront donner lieu au versement d'une gratification de stage au moins égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale. Ainsi, une convention de stage signée avant le 1^{er} septembre 2015 mais donnant lieu à un stage se prolongeant au-delà de cette date donnera lieu au versement d'une gratification au taux antérieurement en vigueur.

En attente des décrets d'application :

En pratique, l'augmentation devrait avoir lieu en deux temps : un décret à la rentrée 2014 devait prévoir une augmentation de 43,50 € puis un second à la rentrée 2015 devait à nouveau augmenter la gratification de 43,50 €. A ce jour, le premier décret n'a pas encore été publié. Une actualité sera faite sur le site de l'Ucanss lorsque le décret sera pris.

Il s'agit d'un montant minimal forfaitaire qui n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois (Article L 124-6 du Code de l'éducation). Ainsi, le montant de la gratification due au titre d'un mois est le même quel que soit le nombre de jours ouvrés. En revanche, les absences du salarié pourront pénaliser cette gratification.

Par exemple, un stagiaire ayant une convention de stage allant de janvier à avril sans absence pénalisante percevra chaque mois la même gratification de stage.

La durée de stage de plus de deux mois pour bénéficier de la gratification est maintenue. Toutefois, comme pour la durée maximale de six mois de stage, l'article L124-18 du Code de l'éducation précise que celle-ci se décompte en fonction de la présence du salarié.

Il conviendrait d'appliquer les mêmes modalités de calcul que celles décrites précédemment pour le calcul de la durée du stage de deux mois.

B. Congés et absences autorisées

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés aux articles L 1225-16 à L 1225-28, L 1225-35, L 1225-37 et L 1225-46 du Code du travail (article L 124-13 du Code de l'éducation).

Le stagiaire doit être autorisé à s'absenter dans ce cadre dans les mêmes conditions que les salariés. Toutefois, les textes ne prévoient pas de maintien de salaire. Dès lors, sauf dispositions locales plus favorables, ces absences seront des absences pénalisantes pour la gratification de stage.

Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage (article L 124-13 alinéa 2 du Code de l'éducation).

Ici encore, la durée de stage doit s'apprécier conformément à l'article L 124-18 du Code de l'éducation.

La loi ne précise pas si ces autorisations d'absence doivent être calquées sur le congé payé légal ou conventionnel ni si elles doivent être rémunérées. Il appartient à chaque organisme de déterminer ces éléments au niveau local, le cas échéant, en accord avec l'établissement d'enseignement.

C. Autres droits

1. Restaurant d'entreprise, titres restaurant et frais de transport

Les stagiaires ont accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant prévus à l'article L. 3262-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Ainsi, si les salariés ne bénéficient pas de titres restaurant, il n'y a pas lieu d'en attribuer aux stagiaires.

Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même code (article L124-13 dernier alinéa du Code de l'éducation).

Ce texte ne prévoit pas comme condition à la fourniture des titres restaurant ou de prise en charge des frais de transport que le stagiaire bénéficie d'une gratification. En pratique, si le stagiaire ne bénéficie pas d'une gratification, il conviendra de lui demander de payer directement la part due par les salariés pour bénéficier des titres restaurant.

2. Durée du travail (L 124-14 du Code de l'éducation)

Les dispositions protectrices des salariés en matière de durée du travail s'appliquent dorénavant aux stagiaires. Ainsi, la présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- à la présence de nuit ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pour rappel, l'article L. 6343-2 du Code du travail prévoit que « *la durée du travail applicable au stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail respectivement fixées par les articles L. 3121-10 et L. 3121-34.* ». Ainsi, les stagiaires ne se voient pas appliquer la durée de travail en vigueur dans l'organisme et ne peuvent donc pas bénéficier de crédit horaire variable ou de jours RTT.

Par ailleurs, ils ne peuvent effectuer des heures supplémentaires (article L. 6343-3 du Code du travail) et doivent obligatoirement bénéficier du repos dominical (article L. 6343-4 du Code du travail).

L'organisme d'accueil doit pouvoir prouver le respect de ces dispositions. Il doit donc établir, selon tous moyens, un décompte exact des durées de présence du stagiaire.

III. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A. La mise en place d'un tuteur

Un tuteur pour encadrer les stagiaires doit automatiquement être mis en place (Article L 124-9 du Code de l'éducation). Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage.

Il ne peut tutorer qu'un nombre limité de stagiaires au cours d'une même période. Le nombre de stagiaire s'appréciera en fonction du nombre de conventions de stages en vigueur au cours d'une même semaine civile (article L 124-10 du Code de l'éducation).

En attente des décrets d'application :

Ce nombre sera fixé par un décret en Conseil d'Etat.

La loi prévoit également qu'un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction. Il appartiendra aux organismes de déterminer ces éléments au niveau local.

En effet, le Protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit une indemnité pour les tuteurs. Toutefois, celui-ci ne trouve pas à s'appliquer dans cette situation dans la mesure où le texte réserve le bénéfice de cette prime aux tuteurs encadrants des salariés dans le cadre d'un dispositif national de formation.

Dès lors, hors l'hypothèse où les stagiaires interviennent dans ce cadre, il n'y aura pas lieu de verser la prime de tutorat telle que prévue par le Protocole d'accord du 3 septembre 2010.

B. Registre unique du personnel

Le registre des conventions de stages prévu à l'article L 612-13 du Code de l'éducation est supprimé.

La loi prévoit que désormais les noms et prénoms des stagiaires doivent être consignés dans une partie spécifique du registre unique du personnel selon leur ordre d'arrivée (article L 1221-13 du Code du travail).

IV. LES CONTRÔLES ET SANCTIONS RELATIFS AUX STAGES

A. Contrôle renforcé par l'inspecteur du travail

L'inspection du travail est chargée de contrôler le respect de ces obligations par l'organisme d'accueil (article L 8223-1-1 du Code du travail). Elle peut constater les manquements aux dispositions relatives :

- à la nature des tâches pouvant être confiées aux stagiaires ;
- au nombre maximum de stagiaires pouvant être accueillis simultanément au sein d'un même organisme ;
- à la désignation d'un tuteur et au nombre maximum de stagiaires suivis par un même tuteur ;
- aux droits des stagiaires à des congés et autorisations d'absence ;
- aux droits des stagiaires d'accéder au restaurant d'entreprise ou de bénéficier des titres restaurant ainsi qu'à la prise en charge de leurs frais de transport ;
- aux durées maximales de présences et minimales de repos ;
- au décompte du temps de présence des stagiaires.

En cas de manquement constaté, à l'exclusion des manquements relatifs au tutorat, l'inspecteur du travail doit informer le stagiaire, l'établissement d'enseignement ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'organisme d'accueil.

En attente des décrets d'application :

Les conditions de cette information seront fixées par décret.

Les manquements constatés sont passibles d'une amende administrative qui sera d'au plus 2 000€ par stagiaire et par manquement constaté. Ce montant pourra atteindre 4 000€ en cas de réitération de l'infraction dans un délai d'un an à compter de la précédente amende (article L 124-17 du Code de l'éducation). Le délai de prescription en la matière est de deux ans à compter de la commission du manquement.

B. Requalification du stage en CDI

En cas de demande de requalification du stage en contrat de travail, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (article L 1454-5 du Code du travail). Il s'agit de la même procédure que celle qui existe pour la requalification d'un CDD en CDI.

C. Stage et accident du travail

Jusqu'à présent, en cas d'accident au cours du stage, seul l'établissement d'enseignement était responsable. Dorénavant, en cas d'action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable contre l'établissement, ce dernier est tenu d'appeler en cause l'organisme d'accueil du stagiaire qui pourra être reconnu responsable (article L 452-4 du Code de la sécurité sociale).