



# RÉGLEMENTER LES STAGES : une priorité pour la CGT





# RÉGLEMENTER LES STAGES : une priorité pour la CGT



La CGT et son UGICT (Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT) se félicitent de l'annonce d'une loi sur les stages. 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. En 2012, l'UGICT avait interpellé François Hollande, alors candidat, sur la question des stages, et obtenu un engagement clair<sup>1</sup>. Nous avons donc fait le choix de traduire cet engagement sous la forme d'un article de la proposition de loi cadre sur l'emploi des jeunes rédigée par l'UGICT-CGT et l'UNEF<sup>2</sup>.

Le gouvernement s'est engagé à agir en février 2013, en ouvrant une concertation sur les stages dans le cadre de la loi Enseignement Supérieur Recherche. L'UGICT-CGT a fait de nombreuses propositions, cependant aucune n'a été retenue dans le projet de loi. C'est suite à l'interpellation des parlementaires par la CGT que certaines dispositions ont été réintroduites lors du débat parlementaire bien loin cependant d'un véritable statut du stagiaire. Pire, une fois encore, les décrets d'application de la loi sont soit très en deçà des dispositions législatives, soit même inexistantes. Le gouvernement s'inscrit ainsi dans les pas de ses prédécesseurs, et se limite à des effets d'annonce.

La CGT a donc fait de l'exigence d'une loi pour encadrer les stages une priorité lors de la conférence sociale de juin 2013, et obtenu l'engagement du premier ministre de légiférer.

Nous attendons cette loi depuis 10 ans, nous n'accepterons plus d'effet d'annonce ou de déclaration sans suite. Des mesures fortes doivent être prises pour enfin rompre avec le scandale des abus de stages.

## Il y a urgence à agir

### Le stage, un outil pour contourner le droit du travail

On estime entre 1,2 et 2 millions le nombre de stagiaires en France en 2013, ce nombre a doublé en 4 ans. Pourtant, contrairement à l'apprentissage, le stage n'a qu'une très faible définition légale. Ce vide juridique met en danger le contenu formatif du stage. Surtout, dans un contexte de chômage de masse, il constitue une nouvelle forme de précarité, et contribue à allonger le temps nécessaire à l'accès à un emploi stable. De nombreuses entreprises font appel à des stagiaires pour bénéficier d'une main d'œuvre qualifiée gratuite et contourner la législation protégeant les salariés en CDD, CDI ou apprentissage. Ainsi, on estime à 100 000 le nombre d'emplois camouflés par des postes de stagiaires. Depuis quelques années, le juge requalifie les conventions de stage en contrat de travail, lorsqu'un abus est constaté. Cependant, le cadre juridique et l'encadrement du stage ne sont pas assurés, laissant planer un doute qui met dans l'insécurité tant l'étudiant que l'organisme d'accueil.

<sup>1</sup> « Les stages seront strictement encadrés afin de leur redonner une véritable utilité pédagogique et mettre un terme au sous-emploi déguisé qu'ils sont trop souvent devenus ». François Hollande, courrier adressé à l'UGICT-CGT et à l'UNEF le 18 avril 2012.

<sup>2</sup> Proposition de loi d'intention UGICT-CGT/UNEF, 24 juin 2012, Loi cadre pour protéger les jeunes diplômés, leur permettre d'accéder à un emploi stable et reconnaître leur qualification.



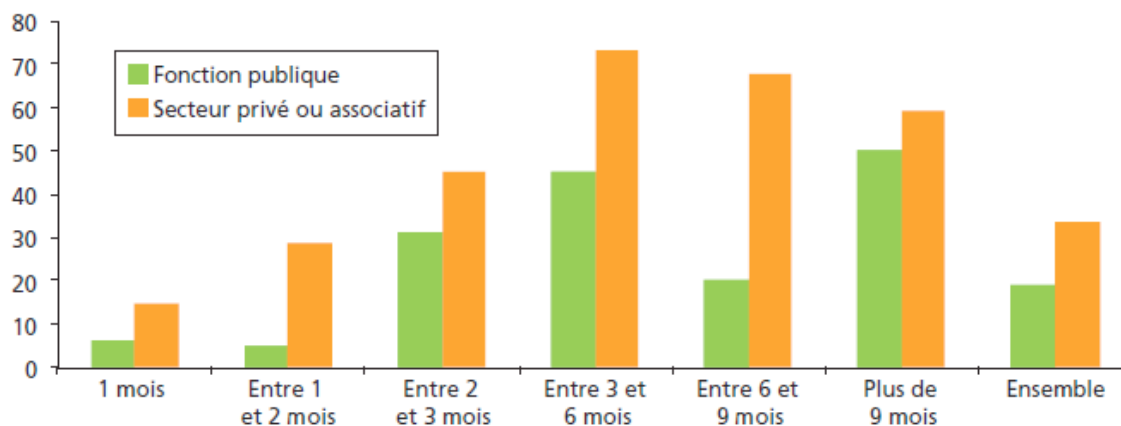
# RÉGLER LES STAGES : une priorité pour la CGT



## Les chiffres<sup>3</sup> :

- ✓ 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.
- ✓ 31 % des stages sont indemnisés (19 % dans la fonction publique).
- ✓ 20 % des stages de fin d'études 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).

Graphique D 3.1-2 : Pourcentage des stages indemnisés selon la durée et le lieu du stage



Source : Enquête 2010 Génération 2007, Céreq.

Champ : Ensemble des stages réalisés par les primo-sortants en 2007, hors CFA et hors formations en santé-social, soit 561 835 stages.

Lecture : 45 % des stages effectués dans la fonction publique dont la durée est comprise entre 3 et 6 mois ont été indemnisés.

## Le stage doit être défini légalement

Le stage est une période pendant laquelle l'étudiant va être intégré à une entreprise, lui permettant une mise en application des connaissances théoriques qu'il a acquises sur les bancs de l'université. Il doit donc être distingué du salariat, ou de l'alternance. Du salariat par sa nature : le stage n'est pas un contrat de travail traditionnel, il est intégré à une formation initiale déterminée par l'enseignement supérieur, et il n'y a pas de lien de subordination avec l'employeur. De l'alternance par la durée et par le pilotage : le stage est le complément de la formation pilotée par l'établissement d'enseignement supérieur, et doit donc être limité à 6 mois.

## Une législation récente, mais insuffisante

Depuis 2005, l'UNEF, la CGT et le collectif « Génération Précaire » ont obtenu plusieurs textes législatifs et réglementaires permettant une ébauche du statut du stagiaire.

Ces dispositions adoptées au coup par coup restent cependant cosmétiques :

- ✓ elles relèvent du domaine de l'incitation, notamment pour le caractère formatif du stage pour lequel il n'y a aucune obligation légale d'encadrement dans l'entreprise ou dans l'établissement d'enseignement ;

<sup>3</sup> CEREQ, Génération 2007



# RÉGLER LES STAGES : une priorité pour la CGT



- ✓ elles sont insuffisantes dans leur portée et comportent de trop nombreuses exceptions pour empêcher les abus ;
- ✓ elles sont parcellaires, et sont peu appliquées, de nombreux décrets d'application n'étant pas sortis ;
- ✓ surtout, elles n'ont pas été précédées par une définition au fond de ce qu'est un stage et par une remise à plat d'ensemble.

La CGT n'attend pas une énième mesure pour les stagiaires mais une remise à plat d'ensemble aboutissant à la création d'un statut du stagiaire dans le code du travail.

## Les propositions de la CGT

### I - Assurer le contenu pédagogique du stage

#### Ce qui existe

La loi enseignement supérieur recherche du 22 juillet 2013 a, grâce aux amendements parlementaires, apporté quelques avancées dans la définition du stage. Cependant, les dispositions réglementaires ne sont pas à la hauteur de ce qui était prévu par la loi.

- Une définition de ce qu'est un stage, prévoyant notamment que

*« Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil. »<sup>4</sup>*

- L'obligation d'intégration du stage à un cursus pédagogique

*« Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, selon des modalités déterminées par décret. Un volume pédagogique minimal de formation ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil sont fixés par ce décret et précisés dans la convention de stage. »<sup>5</sup>*

**Cependant, le décret d'application<sup>6</sup> est très en retrait**, puisqu'il ne définit ni volume minimal de formation, ni modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil. Pire, il légalise les stages hors cursus, et se contente de reprendre les dispositions antérieures<sup>7</sup> en prévoyant :

*« Sont également intégrés à un cursus, les stages organisés dans le cadre :*

*1° Des formations permettant une réorientation et proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement.*

*2° De formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle et validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant.*

<sup>4</sup> Article L. 612-8 du code de l'éducation, modifié suite à la loi Enseignement Supérieur Recherche.

<sup>5</sup> Article L. 612-8 du code de l'éducation, modifié suite à la loi Enseignement Supérieur Recherche.

<sup>6</sup> Décret n° 2013-756 du 19 août 2013.

<sup>7</sup> Décret du 25 août 2010.



# RÉGLER LES STAGES : une priorité pour la CGT



3° Des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement dans lequel il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un contrat pédagogique. »<sup>8</sup>

- Une interdiction des stages de plus de 6 mois sans application réelle, étant donné qu'il peut y être dérogé par décret. (le décret d'application de la loi n'est toujours pas sorti).

«La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Un décret fixe les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée de stage compte tenu des spécificités des professions nécessitant une durée de pratique supérieure, auxquelles préparent ces formations. »<sup>9</sup>

- L'obligation d'évaluation du stage<sup>10</sup>, sans obligation de visite sur le lieu de stage par l'établissement.
- Une charte des stages<sup>11</sup>, qui n'a pourtant pas de valeur normative, et dont l'imprécision des dispositions concernant l'encadrement, la pédagogie et les droits des stagiaires ne permettent pas un cadre satisfaisant et efficace. Cette charte a été complétée, suite à la loi enseignement supérieur recherche, par le décret du 19 août 2013, qui précise ce que doit contenir la convention de stage.

## Ce que nous proposons

⇒ La convention de stage doit être remplacée par un **contrat de stage**, liant le stagiaire, l'établissement d'enseignement supérieur et l'entreprise. Elle doit être également signée par le tuteur enseignant et le tuteur salarié du stagiaire. Elle doit définir la mission du stagiaire ainsi que les tâches qu'il sera amené à effectuer. Aucune tâche ne pourra être confiée au stagiaire sans avoir été préalablement intégrée dans ses objectifs de formation.

⇒ Ce contrat de stage doit être accompagné d'un **référentiel pédagogique** définissant précisément les compétences à acquérir par le stagiaire dans le cadre des objectifs de sa formation universitaire, ainsi que les modalités de validation de son stage

⇒ Le stagiaire est suivi par un **tuteur-enseignant** pendant toute la durée de son stage. Celui-ci ne peut avoir plus de 15 stagiaires à charge. Pour les stages supérieurs à deux mois, un entretien de déroulement de stage doit être prévu tous les mois. Le tuteur est dans l'obligation de se rendre sur les lieux de stage pour vérifier le bon encadrement du stagiaire au moins une fois durant le stage. A tout moment de son stage, le stagiaire doit pouvoir contacter son tuteur enseignant au sein de son établissement. Les stages doivent donc être organisés durant l'année universitaire.

⇒ Dans l'entreprise, le stagiaire a un tuteur-salarié pendant toute la durée du stage chargé de la formation du jeune. Un tuteur ne peut avoir plus de 2 stagiaires à sa charge. Il recevra une formation et une rémunération spécifique. Il doit avoir une décharge de travail lui permettant d'assurer sa mission d'encadrement. Une entreprise de moins de 50 salariés ne peut avoir plus de deux stagiaires. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de stagiaires est plafonné à 5 % de l'effectif total. Le niveau de qualification du tuteur-salarié et de son poste doit être supérieur ou égal au niveau de qualification du stagiaire.

<sup>8</sup> Code de l'éducation, Article D612-48.

<sup>9</sup> Article L612-9 du code de l'éducation, modifié par la loi du 22 juillet 2013.

<sup>10</sup> Décret n°2013-756 du 19 août 2013, Article D612-48 du code de l'éducation.

<sup>11</sup> Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009, dite loi HPST, et notamment l'article 56 l'article L. 4381-1 du code de la santé publique.



# RÉGLEMENTER LES STAGES : une priorité pour la CGT



⇒ Le stage doit être une mise en pratique d'une formation, et ne peut constituer le contenu essentiel de celle-ci. Dans ces cas de figure, il ne s'agit plus d'un stage mais d'alternance ou de contrat de professionnalisation. Il est donc nécessaire d'intégrer un **nombre d'heures d'enseignement minimum obligatoire** dans chaque formation prévoyant un stage, sans dérogation. En particulier, les stages dans le cadre de « *formations complémentaires* » ou d'années de césure doivent être interdits.

⇒ **Protection en cas de rupture d'un stage obligatoire** : il sera trouvé soit un autre stage soit un autre mode d'évaluation par le tuteur et le stagiaire.

⇒ **Pendant toute la durée du stage, l'établissement d'enseignement doit être joignable et le tuteur enseignant disponible**. Un stage ne peut donc avoir lieu pendant les périodes de fermeture administrative des établissements ou lorsque l'enseignant est en vacances.

## II - Créer un statut du stagiaire en entreprise

### Ce qui existe

● **Une gratification s'élevant à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 436 € en 2013. Cette gratification est néanmoins insuffisante : elle représente moins de 30 % du SMIC, ne s'applique que pour les stages supérieurs à deux mois, n'est pas revalorisée selon la durée ou le niveau d'étude, et souffre de nombreuses exceptions.** En effet, l'obligation de gratifier les stages de moins de 2 mois ne s'applique pas aux stagiaires de collectivités territoriales, à ceux des hôpitaux publics, ou encore au secteur paramédical et aux auxiliaires-médicaux (infirmières, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, opticiens lunetiers, diététiciens, techniciens de laboratoire médical, etc.)<sup>12</sup>. La loi enseignement supérieur recherche prévoyait d'étendre l'obligation de gratification à l'ensemble des stages de plus de 2 mois (à l'exception des auxiliaires médicaux), cependant le décret d'application n'est toujours pas sorti. Pire, au mépris des dispositions votées par les parlementaires, la Ministre a rédigée une circulaire prévoyant que cette obligation de gratification ne s'appliquerait pas pour l'année 2013/2014<sup>13</sup> !

● **Une déduction de la durée du stage de la période d'essai**, limitée dans son application par des conditions restrictives : il faut que le stage ait été réalisé durant la dernière année d'études, et que l'emploi soit en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire

*« En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant 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. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. »<sup>14</sup>*

● Les mêmes droits que les salariés en matière de protection contre le **harcèlement moral et sexuel**<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009, dite loi HPST, et notamment l'article 56 L.4381-1 du code de la santé publique.

<sup>13</sup> Courrier de la DGESIP du 25/10/2013 adressé aux préfets.

<sup>14</sup> Article L1221-24 du code de l'éducation, loi Cherpion.

<sup>15</sup> Article L612-8 du code de l'éducation, appliquant aux stagiaires les articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1 du code du travail.



# RÉGLEMENTER LES STAGES : une priorité pour la CGT



## Ce que nous proposons

### ⇒ Faire bénéficier au stagiaire des mêmes droits que l'apprenti, en terme de :

- **Durée légale du travail** : 35 h hebdomadaires sans possibilité d'heures supplémentaires.
- **Congés et jours de repos** : les stagiaires bénéficient de la même protection que les apprentis.
- **Droit syndical** : le stagiaire compte dans les effectifs (a. L1111-3 du Code du travail) et est électeur (a. L2314-15 du Code du travail) s'il est dans l'entreprise depuis au moins 3 mois.
- **Sécurité sociale et la retraite** : le stagiaire continue de bénéficier de la sécurité sociale étudiante. Les cotisations patronales et salariales sont dues sur l'intégralité de la rémunération en ce qui concerne la retraite (régime principal et complémentaire), aux taux habituels.
- **Les dispositions des conventions collectives** et des accords de branche ou d'entreprises s'appliquent au stagiaire s'il en satisfait les conditions. Il est soumis aux mêmes règles et avantages que les salariés (CE etc.). Il a en particulier accès à la prise en charge de 50 % de ses frais de transports.

### ⇒ Instituer une rémunération pour l'ensemble des stagiaires :

- **Généraliser les dispositions existantes à l'ensemble des stages de l'enseignement supérieur** quel que soit l'employeur, pour éviter la rupture d'égalité qui existe actuellement.
- **Définir un pourcentage d'augmentation de la rémunération** en fonction de la durée du stage et du niveau de qualification du stagiaire.
- **Augmenter le seuil minimum de rémunération à 50 % du SMIC**, et l'instituer dès le premier jour de stage.

⇒ **Retraites** : à l'image de ce qui existe pour les stages des demandeurs d'emplois et la formation professionnelle, prévoir la validation automatique d'un trimestre de retraite pour cinquante jours de stages.

⇒ **Déduire systématiquement la durée du stage de la période d'essai** à effectuer dans l'entreprise en cas d'embauche à l'issue du stage.

⇒ **Prendre en compte les périodes de stages dans la durée d'activité nécessaire pour avoir accès au RSA socle** pour les moins de 25 ans<sup>16</sup>.

⇒ **Maternité, paternité** : Prévoir des dispositions pour assurer un droit au congé et au rattrapage du stage.

### ⇒ Définir les modalités de fin de contrat de stage

Le contrat peut être rompu avant son terme pour les motifs suivants :

- par accord entre les parties ;
- en cas de force majeure ;
- pour faute grave ;
- à la demande du stagiaire par résiliation judiciaire.

⇒ **En cas de conflit, entre le salarié et l'employeur**, un dialogue doit pouvoir s'établir entre le tuteur, les IRP, l'employeur et le salarié afin de trouver une solution.

<sup>16</sup> Deux ans à temps plein au cours des trois années, soit 3214 heures.





# RÉGLEMENTER LES STAGES : une priorité pour la CGT



- ⇒ **En cas de rupture à l'initiative de l'employeur** l'indemnité est due jusqu'à son terme. En cas de rupture abusive le juge peut déterminer des dommages et intérêts en supplément du paiement de l'indemnité.
- ⇒ **En cas de rupture d'un stage obligatoire dans le cursus de l'étudiant**, il sera trouvé soit un autre stage soit un autre mode d'évaluation par le tuteur et le stagiaire.
- ⇒ **Harcèlement moral ou sexuel** : en cas de signalement par le stagiaire de faits relevant du harcèlement moral ou sexuel, l'établissement d'enseignement est tenu de :
  - mettre fin au stage et s'assurer que le stagiaire bénéficie d'un autre moyen de valider sa formation ;
  - signaler par courrier les faits à l'inspection du travail ;
  - informer le stagiaire de ses droits, et le cas échéant l'accompagner dans ses démarches.

## II - Lutter contre les abus

### Ce qui existe

- **Un délai de carence d'une durée d'un tiers du temps de stage**<sup>17</sup>. Cependant, ce délai déjà trop bref est supprimé lorsque le stage n'a pas été mené à son terme. Ceci conserve aux entreprises une grande liberté sur le turnover des stagiaires.
- **Une limitation de la durée du stage à 6 mois par année d'enseignement dans une même entreprise**. La loi prévoit cependant la possibilité de déroger à cette règle par décret. L'interdiction des stages de plus de 6 mois n'est donc pas effective.

*« La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Un décret fixe les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée de stage compte tenu des spécificités des professions nécessitant une durée de pratique supérieure, auxquelles préparent ces formations. »*<sup>18</sup>

- **L'élaboration d'un registre des conventions de stages**<sup>19</sup> (article L. 612-3 du code de l'éducation), dont la mise en place n'est pas effective à ce jour en l'absence d'un décret d'application.

### Ce que nous proposons

- ⇒ **Interdire les stages de plus de 6 mois par année de formation**, y compris s'il s'agit d'entreprises différentes. En effet, au-delà, on n'est plus dans le cadre d'un stage comme complément pratique d'une formation, mais dans le cas de l'apprentissage ou d'un contrat salarié.
- ⇒ **Faire basculer les formations qui n'obéiraient pas à ces principes soit dans le cadre de l'alternance** (notamment dans le domaine médico-social), soit dans le cadre d'un CDD (années de césure).
- ⇒ **Instituer un délai de carence d'une durée équivalente à celle du stage réalisé**, qu'il ait été terminé ou non.
- ⇒ **Instituer un taux maximal de stagiaires par entreprise** : 1 stagiaire maximum simultanément pour les entreprises de moins de 10 salariés, 2 stagiaires pour les entreprises de moins de 50 salariés, 5 % de l'effectif total pour celles de plus de 50 salariés.

<sup>17</sup> Loi Cherpion, article L.612-10 du Code du travail.

<sup>18</sup> Article L.612-9 du code de l'éducation.

<sup>19</sup> Loi Cherpion, article L.612-3 du code de l'éducation.

<sup>20</sup> Article L.1221-3 du Code du travail.



# RÉGLEMENTER LES STAGES : une priorité pour la CGT



- ⇒ **Intégrer les stagiaires au Registre Unique du Personnel<sup>20</sup>**, de façon à permettre les contrôles de l'inspection du travail et à permettre la transparence en interne de l'entreprise.
- ⇒ **Instituer un bilan annuel sur les stages réalisés à remettre aux IRP.**
- ⇒ **Définir légalement le stage et les abus de stage** pour mettre fin aux situations de travail dissimulé et à l'exploitation des stagiaires.
- ⇒ **ABUS. Sont des abus :**
  - les abus de droit commun : abus qui sont sanctionnés pour toutes relations de travail (harcèlement, discrimination etc.) prévus par des dispositions du droit du travail, civiles et pénales ;
  - les abus sur la forme : lorsque le contrat de stage remplace un contrat de travail, le juge sanctionne en requalifiant la convention en contrat de travail ;
  - les abus sur l'encadrement : ce sont les abus concernant l'exécution du stage (horaires, temps de travail). Une sanction financière et une indemnisation sont indispensables, l'intervention de l'inspection du travail peut permettre une saisine plus large ;
  - les abus sur les missions du stage : le stage est une formation, tout détournement dans l'objet du stage doit être sanctionné par une requalification en contrat de travail, par une sanction financière pour l'entreprise et par une indemnisation pour le stagiaire.
- ⇒ **REQUALIFICATION.** La requalification d'un contrat de stage en contrat de travail entraîne le paiement des salaires dus pour le poste occupé, des heures supplémentaires et des congés payés y afférant. En cas de rupture faisant suite, le stagiaire a le droit au paiement de son préavis, à l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse et sans respect des procédures qui ne pourra pas être inférieure, le cas échéant à 6 mois en cas de caractérisation de l'infraction. De plus, l'employeur s'expose à une condamnation pour travail dissimulé, ou pour abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance.
- ⇒ **Prévoir que les stagiaires relèvent de la compétence du tribunal des Prudhommes et de l'inspection du travail.**

