



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

17 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. Le débat à l'Assemblée Nationale a permis de la compléter en reprenant certaines des propositions d'amendements de la CGT.

La proposition de loi doit cependant être complétée sur 3 aspects

- **Renforcer le caractère pédagogique du stage**, avec un tuteur professionnel formé disposant de décharge horaire et une limitation du nombre de stagiaires suivis par tuteur enseignant.
- **Donner au stagiaire des droits dans l'entreprise** : en interdisant les heures supplémentaires, en rendant exceptionnel le travail de nuit et le dimanche, en ouvrant droit à des cotisations retraites, et à une gratification à 50% du SMIC. Nous tenons en particulier à interpeller les sénateurs sur l'inégalité que subissent les étudiants des formations de santé, qui sont les seuls à être exclus de l'obligation de gratification à 30% du SMIC pour les stages de plus de 2 mois.
- **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 sénateurs à encadrer les stages en entreprises, nous sommes convaincus que l'intervention des sénateurs permettra d'enrichir cette proposition de loi pour créer un vrai statut du stagiaire.

Les chiffres¹ :

- 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 commun 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 suivis par un même tuteur
- Le nombre maximum de stagiaires pouvant être encadrés par enseignant ainsi que les modalités de suivi. La CGT propose :
 - o Un enseignant référent ne peut suivre plus de 15 étudiants simultanément.
 - o 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.
- La liste des formations bénéficiant d'une dérogation de 2 ans à l'application de l'interdiction des stages de plus de 6 mois

¹ CEREQ, Génération 2007

Proposition 2 : 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 : AJOUT

Article 1^{er}, L. 124-2. : un nouvel alinéa :

« L'établissement d'enseignement est chargé :

[...]

5° De 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 3 : 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. La précision apportée par les députés, qui ont adopté l'amendement suivant « Un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction » n'apporte rien de neuf puisqu'il ne contient aucune obligation. Nous proposons ici tout simplement de reprendre les dispositions prévues pour le maître d'apprentissage (articles L. 6223-7 et 6223-8).

Rédaction : AJOUT

Article 1er, L. 124-9. : deux nouveaux alinéas et modification du dernier :

“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.

Un accord d'entreprise ~~peut~~ **doit** préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle-valorisation de cette fonction »

Proposition 4 : Accès aux avantages du CE

Suite aux propositions de la CGT, l'Assemblée Nationale a prévu que les stages de plus de 2 mois devront ouvrir droit au remboursement de 50% des frais de transports et aux titres restaurant et restauration d'entreprise. Nous proposons d'étendre cette possibilité à l'ensemble des stagiaires ainsi qu'à l'ensemble des avantages du CE, en reprenant les dispositions prévues par l'ANI du 7 juin 2011 sur le développement de l'alternance et l'encadrement des stages, qui n'ont fait l'objet que d'une transcription législative partielle.

Article 14 de l'ANI du 7 juin 2011– Permettre l'accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou aux oeuvres sociales de l'entreprise

« Les organisations signataires du présent accord demandent que les jeunes accueillis en stage en entreprise aient accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, ou aux oeuvres sociales mises en place par l'entreprise, lorsqu'elles existent, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. »

Rédaction : AJOUT

Article 1^{er}, L.124-13 , un ajout au dernier alinéa et un nouvel alinéa :

« Pour les stages ou les périodes de formation en milieu professionnel d'une durée supérieure à celle mentionnée à l'article L.124-6 du présent code, le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise, ou aux titres-restaurants prévus à l'article L.3262-1 du code du travail, aux chèques-vacances prévus à l'article L.3263-1 du code du travail, à la prise en charge des frais de transports personnels prévus à l'article L.3261-3 du code du travail, ainsi qu'à l'ensemble des autres activités sociales et culturelles mises en place par l'employeur, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil.

Pour les stagiaires qui ne perçoivent pas de gratification, l'employeur doit verser au comité d'entreprise une contribution calculée sur la base de deux mois de la gratification en vigueur dans l'entreprise. »

Proposition 5 : Temps de travail

Suite aux propositions de la CGT, les parlementaires ont modifié la proposition de loi initiale qui ne limitait le temps de travail qu'aux durées maximales prévues dans l'entreprise (pouvant atteindre 48 heures hebdomadaires et 13h par jour). La petite loi prévoit donc maintenant que le temps de présence du stagiaire « ne peut excéder la durée de travail des salariés de l'organisme d'accueil. »

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. Ceci permettra également de faciliter le contrôle pour les établissements d'enseignement, qui ne peuvent avoir connaissance de la durée de travail des salariés de l'organisme d'accueil au moment où ils signent la convention. Quant

aux horaires atypiques, ils doivent rester exceptionnels, et être justifiés par des obligations pédagogiques. L'inspecteur du travail doit pouvoir vérifier les horaires effectués par les stagiaires.

Rédaction : MODIFICATION + AJOUT

Article 1^{er}, L. 124-14.

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

~~« 1° (Supprimé)~~

~~« 2° À la présence de nuit ;~~

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

~~« Pour l'application du présent article, l'organisme d'accueil établit, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.~~

~~« Le temps de présence du stagiaire fixé par la convention de stage ne peut excéder la durée de travail des salariés de l'organisme d'accueil.~~

« La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil ne peut excéder ni la durée légale hebdomadaire de travail telle que définie à l'article L. 3121-10 du code du travail, ni la durée conventionnelle lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

Cet alinéa s'applique déduction faite, le cas échéant, des heures d'équivalence prévues à l'article L.3121-9 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 L.3121-34 du code du travail.

Les articles L.3132-1 à L.3132-3 du code du travail sont applicables aux stagiaires. De manière exceptionnelle, sur demande de l'établissement d'enseignement, l'inspection du travail peut autoriser à déroger à l'article L.3132-3 du code du travail.

Les jours fériés de l'article L.3133-1 du code du travail sont chômés pour les stagiaires, sans réduction de la gratification.

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

AJOUT :

« Le premier alinéa de l'article L.3171-3 du code du travail est ainsi modifié :

Après les mots « par chaque salarié » sont ajoutés les mots : « et par chaque stagiaire relevant de l'article L.124-1 du code de l'éducation ».

Proposition 6: 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 : MODIFICATION

Article 1^{er} :

« Art. L.124-15. - Lorsque le stagiaire interrompt sa période de formation en milieu professionnel ou son stage pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité, à l'adoption, ou, en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des tâches prévues par la convention ou en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil, 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 7 : 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 8 : 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 seuls d'une amende ou d'un procès-verbal. Les propositions faites semblent anticiper le projet de décret réformant l'inspection du travail et confiant aux directeurs la possibilité de prononcer l'amende. Or, l'inspection du travail est un corps de fonctionnaire qui doit rester indépendant, conformément aux règles posées par l'OIT en la matière. Leurs décisions ne doivent pas pouvoir être remises en cause par une autorité qui se trouve sous la tutelle d'un ministère et de la préfecture.

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

Rédaction : MODIFICATION

Article 1^{er}, L.124-17 : modification du deuxième alinéa :

« La méconnaissance des articles L.124-8 et L.124-14 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 9 : 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 : AJOUT

« 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.

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 10 : Registre unique du personnel

Il convient d'adapter aux stagiaires les dispositions prévues par voie réglementaire pour le registre unique du personnel (article D.1221-3 du code du travail). 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 : MODIFICATION (adaptation des dispositions prévues à l'article D.1221-3 du code du travail)

Article 2

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

1° Après le mot : « salariés », la fin du premier alinéa est supprimée ;

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

« Les noms, ~~et~~ 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 11 : 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. Cette information était prévue par l'ANI du 7 juin 2011 sur le développement de l'alternance et l'encadrement des stages, mais n'a pas fait l'objet d'une transcription législative.

« Article 13 de l'ANI du 7 juin 2011 – Informer le comité d'entreprise

« Indépendamment des dispositions existantes en matière d'information – consultation relatives aux conditions d'accueil des stagiaires prévues à l'article L. 2323-38 du Code du travail, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé une fois par trimestre du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise et de leurs caractéristiques, ainsi que, le cas échéant, des causes éventuelles de la rupture du stage. »

Rédaction : AJOUT

Le titre de la sous-section 4, section 1, chapitre III, titre II, livre III, deuxième partie du code du travail est ainsi modifié : « Sous-section 4 : Information et consultation en matière de formation professionnelle, ~~et~~ d'apprentissage et de formation continue »

Un nouvel article du code du travail est créé :

«Article L.2323-38-1 : Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé une fois par trimestre du nombre de stagiaires relevant de l'article L.612-8 du code de l'éducation, accueillis dans l'entreprise et de leurs caractéristiques, ainsi que, le cas échéant, des causes éventuelles de la rupture du stage. »

Proposition 12 : 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 : AJOUT

« L'article L.1111-1 du code du travail est complété par un 4° ainsi rédigé :

4° Les stagiaires sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise. »

Proposition 13 : Généraliser la gratification à l'ensemble des étudiants

La Ministre s'est engagée lors du débat à l'Assemblée Nationale à ce que la gratification des stagiaires des fonctions publiques territoriales et hospitalière, prévue depuis la loi enseignement supérieur recherche de juin 2013, s'applique à la rentrée 2014. Cependant, les étudiants auxiliaires médicaux sont toujours exclus de l'obligation de gratification des stages de plus de 2 mois. 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.

Rédaction : SUPPRESSION

La deuxième phrase du 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.

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 14 : Prise en compte de la qualification dans la gratification

Un stagiaire étudiant en master 2 ou un étudiant de 1^{ère} 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 ainsi modifié :

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

Proposition 15 : Cotisation retraite

Les périodes de stage doivent ouvrir droit, au même titre que les stages de formation professionnelle 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 : MODIFICATION

« L'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale est complété par un 8° ainsi rédigé :

8° Les périodes de stage mentionnées à l'article L. 6342-3 du code du travail et à l'article L.124-1 du code de l'éducation. »

Proposition 16 : 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 : AJOUT

« 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 17 : Adaptation aux secteurs de l'audiovisuel, du cinéma, et du spectacle

Les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma, du spectacle sont caractérisés par le recours à des contrats à durée déterminée d'usage, fondant pour l'essentiel, l'emploi de salariés intermittents du spectacle. Ces secteurs ont été abondamment cités dans les enquêtes comme recourant massivement à des stages abusifs. Les témoignages d'étudiants, y compris sortis de grandes écoles (ENS Louis Lumière, FEMIS, ENSATT, etc), ont rapporté la difficulté à trouver un premier emploi devant la concurrence des très nombreux stagiaires issus des multiples centres de formation.

La CGT spectacle estime qu'un nombre de stagiaires équivalent à près de 10% des effectifs des professionnels en exercice demande à accéder chaque année à une des professions du spectacle vivant et enregistré, ce qui correspond au taux de « turn-over » constaté d'une année sur l'autre dans les statistiques des annexes 8 et 10 de l'UNEDIC.

Toutefois la durée de la très grande majorité des stages comme des contrats des salariés du secteur, du moins pour les intermittents, est très inférieure à deux mois.

Aussi pour permettre l'application adaptée de la loi en respectant son esprit à ces secteurs, nous proposons qu'à l'instar des adaptations des lois sur la formation professionnelle et notamment de l'article 10 alinéa V de la loi du 6 mars 2014, soit inscrite une obligation de négocier sur le sujet par les organisations syndicales et professionnelles.

C'est pourquoi nous portons la proposition suivante :

Rédaction : AJOUT

« Article 8 (ajout)

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des secteurs d'activités mentionnés à l'article L. 6331-55 du code du travail ouvrent dans un délai d'un mois après la publication de la présente loi, des négociations visant à proposer, avant le 31 décembre 2014, l'adaptation de ses dispositions visant à un encadrement renforcé de l'accueil des stagiaires pour les stages dont la durée est inférieure à deux mois. Ces négociations ne peuvent prévoir de dispositions moins favorables aux stagiaires que la présente loi. Les négociations devront proposer les adaptations des différents articles de la loi à l'ensemble des stages proposés dans les secteurs d'activité mentionnés. »