

Cadre juridique du recours aux stagiaires en entreprise

Jusqu'à présent, il n'existait aucune définition juridique du stage en entreprise, et ce concept aux contours fuyants pouvait regrouper une grande diversité de situations. D'une manière générale, on pouvait toutefois d'ores et déjà caractériser cette notion à la fois par son objet et par son public :

- compléter une formation, par acquisition d'une expérience pratique et par familiarisation avec la vie professionnelle ;
- réalisation du stage par un élève ou un étudiant dans le cadre de son cursus scolaire ou universitaire et correspondant au prolongement de l'enseignement théorique dispensé en cours.

Cependant, face à de nombreuses dérives, un encadrement juridique est intervenu en début d'année 2006 afin de poser des principes visant d'une part à inciter au recours à cette pratique et d'autre part à l'encadrer et à la sécuriser.

Il s'agit de la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, complétée par le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de celle-ci et de la « charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006.

Les articles 9 et 10 de la loi de mars 2006 créent un cadre législatif pour le déroulement des stages en milieu professionnel ne relevant ni de la formation professionnelle continue régie par le livre IX du code du travail, ni de la catégorie des stages de découvertes : visites, séquences d'observations et stages des mineurs en entreprises régies par les articles L.211-1 et L.212-13 du même code. La loi précitée encadre les règles relatives à la durée du stage, au régime juridique de la gratification et à la convention de stage.

Il faut noter que certaines formes d'accueil et d'emploi de « jeunes » en entreprise (du type contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) se confondent en apparence avec le stage mais en sont pourtant très éloignées sur le plan du droit du travail. En effet ces contrats, bien que d'un type particulier, sont des contrats de travail, ce qui n'est pas le cas pour le stagiaire, considéré non pas comme un salarié mais comme un étudiant et qui n'est donc pas lié à l'entreprise par le même type d'engagement.

I- Le statut juridique du stagiaire en entreprise

Deux types de stages peuvent être exécutés en entreprises, le stage obligatoire pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre dit « stage intégré » ou le stage facultatif effectué volontairement et en complément du cursus scolaire suivi dit « stage non intégré ».

Le stage obligatoire ou intégré

Le stage revêt un caractère obligatoire lorsqu'il s'inscrit dans le cursus pédagogique de l'étudiant et qu'il constitue un élément nécessaire et déterminant pour l'obtention d'un diplôme.

Les stages dits obligatoires doivent répondre à quatre critères cumulatifs définis par les circulaires ministérielles du 30/10/1959, du 26/06/1970 et du 13/12/1986 :

- le stage doit s'inscrire dans le cursus de formation pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
- le stagiaire reste sous la responsabilité juridique de l'établissement d'enseignement et conserve son statut d'étudiant. Bien que contraint de se plier aux règles et horaires de l'entreprise, le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur mais une étude destinée à l'obtention d'un diplôme. L'employeur ne peut substituer le travail du stagiaire à celui d'un salarié de l'entreprise. Légalement les stagiaires effectuant un stage obligatoire même non rémunéré bénéficient de la protection sur les accidents du travail (article L.412-8-2 du code de la Sécurité sociale).
- une convention de stage tripartite lie l'établissement d'enseignement, l'élève et l'entreprise d'accueil.
- le stagiaire ne perçoit pas de salaire mais une gratification obligatoire dès lors que le stage a une durée de plus de trois mois consécutifs. (cf. loi 2006 infra)

Le stage facultatif ou non intégré

Le stage facultatif correspond aux stages qui peuvent être effectués dans le cadre d'une formation mais qui n'ont pas de rôle dans l'obtention du diplôme. La finalité de tels stages est de permettre à l'élève ou l'étudiant d'approfondir les connaissances acquises tout au long de l'année et d'acquérir une expérience professionnelle.

Tel est le cas pour :

- les stages ne s'inscrivant pas dans un cursus d'études, stage effectué après l'obtention du diplôme, stage effectué de façon volontaire mais non inscrit dans le règlement des études pour l'obtention du diplôme,
- les stages pour accéder à une profession (avocat, greffier) mais non intégré à une scolarité particulière.

Les articles 9 et 10 de la loi 2006-396 limitent la durée des stages facultatifs à 6 mois, renouvellement compris et rendent obligatoires également pour ceux-ci la conclusion d'une convention de stage écrite

La convention de stage

Le rôle de la convention de stage, désormais obligatoire pour tous les types de stage, est essentiel. Il s'agit de donner un cadre juridique à la présence du stagiaire dans l'entreprise, notamment au regard de la législation fiscale et de celle en matière d'accident du travail.

Si auparavant la forme du contrat de stage était libre, la « charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006 a établi une convention de stage type qui a pour objectif de garantir au stage sa fonction pédagogique en impliquant plus étroitement l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement aux côtés de l'élève étudiant (ces garanties sont détaillées en annexe de la charte).

La charte prévoit un double encadrement de la part de l'entreprise d'accueil et de l'établissement d'enseignement :

Au niveau de l'établissement, un enseignant-tuteur doit être garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

Au niveau de l'entreprise, un salarié doit veiller à la formation effective du stagiaire et au bon déroulement de ses activités en conformité avec les objectifs énoncés dans la convention de stage.

Ces deux parties travaillent en collaboration, s'informent de l'état d'avancement du stage et, éventuellement, des difficultés rencontrées.

Le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 détermine les modalités pratiques d'application de la convention et fixe la liste des points qui doivent figurer obligatoirement sur la convention, à savoir :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin de stage ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- le montant de la gratification versée et les modalités de son versement ;
- la liste des avantages offerts (restauration, hébergement remboursement des frais) ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire accident du travail compris et éventuellement obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions d'encadrement du stage dans l'établissement d'enseignement et dans l'entreprise ;
- les conditions de délivrance d'une attestation de stage et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire.

Fin des stages hors étude

La volonté gouvernementale de sécuriser le stage en entreprise met donc fin à la pratique ambiguë des stages hors étude. En effet cette catégorie de stage basé sur un accord à l'amiable entre l'employeur et le stagiaire constituait souvent un emploi déguisé, et donc sanctionné par le droit pénal car souvent utilisé pour répondre à des besoins immédiats de l'entreprise. Cette situation floue entraînait une insécurité juridique liée au risque de requalification.

Protection contre les accidents du travail

Le stagiaire travaille dans le cadre de sa formation, c'est-à-dire que ce sera son assurance et éventuellement celle de son établissement d'enseignement qui jouera en cas d'accident sur le lieu de travail (ou trajet).

L'assurance est requise dans l'hypothèse où le stagiaire serait reconnu responsable d'un accident au regard d'un tiers, dans ce cas obligation lui est faite de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile.

Les obligations des parties

L'entreprise

L'entreprise n'a pas à respecter vis-à-vis du stagiaire l'ensemble des obligations qu'elle assume envers son personnel, et cela en l'absence de contrat de travail. Elle n'est donc pas astreinte au formalisme des déclarations préalables à l'embauche, de l'immatriculation à la sécurité sociale, de l'inscription sur le registre du personnel et de la visite médicale.

La contrepartie de l'absence de contrat de travail est que l'entreprise ne peut pas exiger du stagiaire un travail productif, c'est-à-dire un travail qui pourrait être confié à un salarié à part entière (voir Crim 3 décembre 2002). En revanche, l'entreprise s'engage à proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement et à désigner un responsable de stage

Le stagiaire

Le stagiaire n'étant pas lié à l'employeur par un lien de subordination, il n'a donc pas les mêmes obligations qu'un salarié.

S'il doit se plier aux règles de discipline (règlement intérieur, horaires, confidentialité, etc.) et aux règles d'hygiène et de sécurité, le stagiaire n'a pas à effectuer des heures supplémentaires (L.900-2-1), la durée de son travail ne peut donc excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne de travail fixées par l'article L.121-1 du code du travail.

L'établissement d'enseignement

L'établissement définit les objectifs du stage et s'assure que le stage proposé y répond ; il assure le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage.

II- le régime social du stagiaire

Tous les types de stages sont soumis aux mêmes règles qu'ils soient obligatoires ou non.

La gratification

Avant la parution de la loi du 31 mars 2006, il n'existait pas d'obligation légale en matière de rémunération ou de gratification des stagiaires.

L'article 9 de la loi prévoit désormais que « lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être 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.140-2 du code du travail. »

Cotisations sociales et exonérations

Jusqu'à présent, lorsque l'entreprise accueillait un stagiaire et lui versait une gratification, aucune cotisation sociale n'était due dans la mesure où la gratification ne dépassait pas 30% du SMIC pour les stages obligatoires et 25% du SMIC pour les stages facultatifs (seuil fixé par décret). En revanche, lorsqu'elle dépassait ce seuil, les cotisations sociales étaient dues sur la totalité de la somme versée.

L'article 10 de la loi du 31 mars 2006 a institué un système de franchise de cotisations pour une gratification dont le montant, fixé par le décret n°2006-757 du 29 juin 2006, ne dépasse pas 360,21 euros.

Ce nouveau dispositif de cotisations est entré en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006 et s'applique à tous les stages, y compris ceux débutés avant cette date.

III Les sanctions

La volonté d'encadrement et de sécurisation du stage étudiant en entreprise par le législateur correspond à sa volonté de réduire l'insécurité juridique. En cas de litige concernant un stagiaire, l'entreprise qui l'emploie risque trois types de sanctions : civile avec la requalification du stage en contrat de travail, pénale avec l'application des sanctions pour travail illégal, administrative avec la suppression de subventions.

Dans le cadre du stage lui-même, le tribunal compétent en cas de litige entre l'entreprise et le stagiaire pour non respect de leurs obligations mutuelles est le juge civil de droit commun et non le conseil des prud'hommes (Cass soc 8 novembre 1989 n° 88-45583). En revanche sont compétents le conseil des prud'hommes dès lors qu'il s'agit d'une requalification d'un stage en contrat de travail et le tribunal correctionnel en matière pénale.

A/ Le risque de requalification en contrat de travail

Une directive Unedic (n°30-93, 29 juin 1993) précise que l'entreprise ne peut retirer aucun profit direct de la présence du stagiaire sans risquer une requalification directe en contrat de travail.

Le stage peut être requalifié si les critères du contrat de travail sont de fait réunis, à savoir : la prestation de travail, la rémunération et surtout la subordination juridique. Le juge se base sur les éléments de faits pour qualifier juridiquement la relation, peu importe sa dénomination entre les parties et leur volonté (Cass Ass Plen 4 mars 1983.)

Les contours jurisprudentiels de la notion de subordination juridique sont définis par l'arrêt du 13 novembre 1996 de la chambre sociale de la cour de cassation :

« ... le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler

l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; ... le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ».

Cette requalification peut intervenir soit à l'initiative du stagiaire soit à l'initiative de l'URSSAF ou de l'inspection du travail, qui suite à un contrôle exigera le paiement des cotisations sociales liées à un emploi salarié.

Droits du salarié

La requalification du contrat de stage en contrat de travail ouvre droit, pour le salarié à un rappel des salaires depuis le début du stage, le salaire ne pouvant être inférieur au minimum légal (Cass. Crim., 3 décembre 2002, n°02-81.453). De plus, s'y ajoute le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à la qualité de salarié comme le droit aux congés payés.

Il convient de préciser que si le stage est convenu pour une durée déterminée, la requalification s'effectue sur la base d'un contrat à durée indéterminée. En effet les conditions de recours au contrat à durée déterminée ne sont pas réunies tant au niveau du formalisme requis pour ce type de contrat que pour l'énoncé du motif. Notons que dans cette hypothèse, la fin du stage requalifié pourra s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rappel de cotisations

En cas de requalification, l'employeur se voit obligé de régulariser la situation de son salarié en payant les rappels de cotisations sociales correspondant à ce statut.

De plus, le code de la sécurité sociale prévoit une sanction correspondant à l'absence de déclaration d'un emploi salarié aux organismes de protection sociale. Cette infraction spécifique au code de la sécurité sociale est visée par les articles L.244-1 et suivants et R.244-4. Cette infraction est constitutive d'une contravention indépendante de celle pour travail dissimulé. Dans la pratique le cumul d'infractions est possible.

L.244-1 code de la sécurité sociale :

L'employeur ou le travailleur indépendant, qui ne s'est pas conformé aux prescriptions de la législation de sécurité sociale, est poursuivi devant le tribunal de police, soit à la requête du ministère public, éventuellement sur la demande du ministre chargé de la sécurité sociale ou du directeur régional des affaires sanitaires et sociales compétent, soit à la requête de toute partie intéressée, et notamment, de tout organisme de sécurité sociale.

R.244-4 :

L'employeur ou le travailleur indépendant qui ne s'est pas conformé aux prescriptions de la législation de sécurité sociale est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe prononcée par le tribunal sans préjudice de la condamnation par le même jugement et à la requête du ministère public ou de la partie civile au paiement de la somme représentant les contributions dont le versement lui incombait, ainsi qu'au paiement des majorations de retard. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions relatives à l'immatriculation et au paiement des cotisations de sécurité sociale sans que le total des amendes puisse dépasser 1500 euros.

Panorama jurisprudentiel

A priori, en présence d'une convention de stage établie en bonne et due forme, le juge a tendance à considérer que l'apparence fait présumer le stage (Cass. Soc., 3 octobre 1991, n°88-41.931).

Il ressort par ailleurs de certaines jurisprudences que, malgré certains indices favorables à une requalification, la notion de stage a malgré tout été maintenue par le juge. A titre d'exemples :

- Le dépassement du terme d'un stage décidé d'un commun accord ne modifie pas le rapport fondamental de maître à élève existant entre le responsable du stage et le stagiaire. Cet élément ne suffit pas à lui seul pour que la prestation de stage soit requalifiée en contrat de travail (Cass. Soc., 14 novembre 2000, n° 98-42.551).
- L'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en œuvre d'une convention de stage en entreprise. Ce n'est pas parce qu'il existe des indices de subordination que la requalification doit être nécessairement prononcée (Cass. Soc., 17 octobre 2000, n°98-40.986).
- Notons tout de même que l'examen précis des conditions réelles de la présence du stagiaire dans l'entreprise d'accueil peut entraîner la requalification de son statut (Crim, 16 juin 1999 , Glaser) :
- Le juge a ainsi considéré que **l'absence de formation par l'entreprise et l'affectation à des tâches normales d'un emploi dans l'entreprise** sont des motifs de requalification (Cass. Soc., 27 octobre 1993, n°90-42.620).
- Le juge vérifie si les conditions requises par la convention de stage ont bien été remplies (Cass. Soc., 17 octobre 2000, n°98-40.986).
- L'absence de tuteur (CA Agen, 20 juin 1989) et le nombre trop important de stagiaires dans l'entreprise sont des indices sur lesquels le juge pourra se fonder pour procéder à la requalification.
- En tout état de cause, la volonté commune des parties est impuissante à interdire toute requalification quand elle s'impose (Cass. Soc., 27 octobre 1993, n°90-42.620).

B/ Le risque de sanctions pénales :

Le chef d'entreprise qui retire un profit direct de la présence d'un stagiaire s'expose à une lourde sanction pénale. Les conséquences pénales de cette requalification peuvent être la condamnation pour travail dissimulé, voir pour abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance.

Le délit de travail dissimulé (articles L.324-9 et s, L 362-3 et suivants du code du travail)

L'emploi d'un stagiaire peut être assimilé à du travail illégal dans certaines hypothèses, dont celle de l'emploi d'un faux statut. En effet, les avantages du statut de stagiaire déjà énumérés plus haut, permettent l'emploi d'une main d'œuvre qualifiée, non salariée et peuvent donner lieu à des détournements du statut salarial. Si après l'examen des éléments de faits, il est établi que le stagiaire effectue un travail effectif sous l'autorité et le contrôle de la société, un inspecteur du travail ou le stagiaire lui-même peuvent engager des poursuites pénales pour travail dissimulé tel que défini aux articles L 324-9 et suivants du Code du Travail.

Sont applicables les peines prévues par les articles L 362-3 et suivants du Code du travail (emprisonnement de 3 à 5 ans, amendes de 45 000 à 75 000 euros). Outre les personnes physiques, les personnes morales peuvent également être déclarées responsables dans les conditions prévues par le Code pénal.

L'atteinte à la dignité du salarié

L'utilisation abusive des services d'un stagiaire est caractéristique du délit de « rétribution sans rapport avec le travail accompli, par abus de vulnérabilité et de dépendance », réprimé par l'article 225-13 du code pénal.

A ce sujet il convient de se référer à l'arrêt du 3 décembre 2002 de la chambre criminelle de la Cour de cassation (n°02-81.453) relatif à l'utilisation de stagiaires dans l'hôtellerie.

La loi du 16 novembre 2001 a étendu la protection contre les discriminations à l'accès à un stage

C/ Les sanctions administratives

Les sanctions administratives concernent l'exclusion des aides publiques en matière d'emploi et l'annulation de certaines mesures de réduction ou d'exonération de cotisations (L.324-13-1 du code du travail).

Appartiennent à cette catégorie les compétences attribuées au CNC par les articles 86 et 97 de la loi en faveur des petites et moyennes entreprises du 2 août 2005. En application de ces dispositions, un nouvel article 13-1 a en effet été introduit dans le Code de l'industrie cinématographique afin de mettre en place un panel de sanctions allant de l'avertissement au non calcul du soutien financier pendant 5 ans en cas, notamment d'infraction constitutive de travail illégal. Ces sanctions seront prononcées par le directeur général du CNC sur proposition de la « commission du contrôle des recettes et de la réglementation ».

Conclusion :

Suite à la publication des derniers textes législatifs et conventionnels, l'Etat s'engage à accompagner et suivre la mise en œuvre de la charte des stages étudiants en entreprise notamment dans deux domaines :

- un suivi quantitatif et qualitatif du recours aux stages basé sur les rapports des établissements qui permettront de mettre en place un dispositif statistique ;
- la mise en place d'un « guide des stages » à destination des étudiants dans le but de permettre une large diffusion des principes énoncés dans la Charte.

Le recours aux stages tel qu'il peut résulter des textes récents est parfaitement adapté aux formations dispensées par les écoles formant aux différents métiers du cinéma et de l'audiovisuel telles que la FEMIS ou l'Ecole Louis Lumière ou par certains établissements privés qui les pratiquent d'ailleurs régulièrement pour leurs étudiants dans le cadre des cursus suivis au sein de leurs établissements.

Toutefois, dans la pratique, les détournements peuvent être nombreux : recours à des stagiaires sur des postes se substituant en réalité à des emplois salariés alors que cette possibilité ne devrait pouvoir s'appliquer que dans le cas d'équipes techniques complètes, inscription de « complaisance » dans un établissement d'enseignement sans rapport avec le secteur concerné et donnant lieu à des conventions de stage sans aucune vérification de la part de l'entreprise ou de l'établissement d'enseignement.

Compte tenu de ces difficultés, le plan de lutte contre le travail illégal 2006/2007 fait mention parmi les statuts particuliers qui feront l'objet de contrôles accrus de la part des services de l'Etat, des intermittents du spectacle et de la question des stages « qui constituent de façon de plus en plus courante des détournements de statuts, les stagiaires occupant et tenant le rôle de salariés ».

Pour éviter tout risque de sanction et la requalification d'un stage en travail dissimulé avec toutes ses conséquences, il doit donc être fortement conseillé aux entreprises concernées de respecter l'ensemble des règles énoncées dans la présente note et d'être particulièrement vigilants sur les points suivants :

Etablissement en règle d'une convention de stage ;
Formation effective avec acquisition de connaissance sans assimilation à un emploi ;
Non affectation exclusive à une tâche de travail ;
Absence de totale subordination ;
Rémunération en adéquation avec la prestation fournie.