



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## droit du travail

Question écrite n° 43680

### Texte de la question

Mme Odette Duriez appelle l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur les stages étudiants. Ceux-ci se généralisent et permettent un rapprochement avec le monde de l'entreprise, ce qui est évidemment souhaitable. Nombre d'entreprises, compte tenu du temps passé à l'encadrement des étudiants, jouent ici pleinement leur rôle de formation. Mais il apparaît que d'autres employeurs multiplient le recours aux stagiaires plutôt que d'embaucher un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), ce qui pèse sur le taux de chômage des jeunes et sur les rémunérations des postes à pourvoir. Ainsi, l'instauration d'un délai de carence entre deux stages sur le même poste (CDD ou intérim) pourrait permettre de limiter les recours à ce type de pratique. En conséquence, elle lui demande quelle est la position du Gouvernement par rapport à cette proposition et si celui-ci envisage d'élaborer une charte des stages visant à lutter contre ce type de pratiques.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'abus de l'utilisation de stagiaires par des entreprises, abus se faisant au détriment de la conclusion de contrats de travail. Le stage est destiné à apporter une expérience pratique. Il ne s'exécute pas dans le cadre d'un contrat de travail et il n'y a par conséquent pas de lien de subordination entre le stagiaire et l'employeur. Le stagiaire n'a donc pas les obligations d'un salarié et l'entreprise n'a pas à respecter l'ensemble des obligations liées au contrat de travail. Il peut néanmoins arriver qu'un stage se déroule dans des conditions amenant le juge à le requalifier en contrat de travail. La Cour de cassation a retenu que l'utilisation abusive des services d'un stagiaire caractérisait le délit de rétribution sans rapport avec le travail accompli, par abus de vulnérabilité et de dépendance. Il a aussi été jugé que le fait que le stagiaire ne reçoive pas de formation et soit affecté exclusivement à des tâches normales d'un emploi dans l'entreprise constituait un motif de requalification. Cependant, l'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en oeuvre d'une convention de stage en entreprise. De même, le dépassement du terme d'un stage décidé d'un commun accord entre les parties ne modifie pas le rapport fondamental de maître à élève. La pratique du stage est donc efficacement encadrée par le juge. Le Gouvernement entend dans ces conditions encourager les stages en entreprise, qui constituent un moyen de découverte du monde de l'entreprise pour les étudiants.

### Données clés

**Auteur :** [Mme Odette Duriez](#)

**Circonscription :** Pas-de-Calais (11<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 43680

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** relations du travail

**Ministère attributaire :** relations du travail

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 13 juillet 2004, page 5275

**Réponse publiée le** : 21 décembre 2004, page 10300