



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

statut

Question écrite n° 60263

Texte de la question

M. Patrick Beaudouin attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur les stages conventionnés en entreprise. Certaines entreprises ou institutions n'hésitent pas, dans le cas par exemple d'un congé maternité, à remplacer le poste correspondant par un poste de stagiaire conventionné souvent rémunéré à hauteur de 30 % du SMIC, voire non rémunéré (aucune rémunération n'étant due en cas de stage obligatoire). Cela permet à ces entreprises ou ces institutions, de faire des économies substantielles mais entraîne une réduction des offres de contrat à durée déterminée disponibles. Or, la jurisprudence, et notamment l'arrêt CPAM de Lyon c/Laurent et a. Bull. civ. V, n° 218 (Cass. Soc., 10 mai 1990, n° 85-10.958), précise que le chef d'entreprise ne doit retirer aucun profit direct de la présence du stagiaire. À défaut, il risque de voir le stage requalifié en contrat de travail et ce, à l'initiative du jeune ou à l'initiative de l'URSSAF. Néanmoins, force est de constater que les abus subsistent et que nombre de stagiaires occupent des postes normalement - ou qui devraient être - dévolus à des personnes en contrats à durée déterminée voire indéterminée. Par ailleurs, certaines entreprises n'hésitent pas à faire fonctionner certains de leurs services en grande partie grâce à des postes de stagiaires perpétuellement renouvelés, les stagiaires étant parfois plus nombreux que les employés au sein d'un même service. Il lui demande si des mesures réglementaires ne pourraient pas être prises pour limiter l'utilisation parfois abusive de stagiaires en entreprise et d'encourager ainsi la création d'emplois. - Question transmise à M. le secrétaire d'État à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement est appelée sur la situation des jeunes effectuant des stages conventionnés en entreprise et sur l'utilisation parfois abusive de stagiaires par les entreprises. Actuellement, les jeunes suivant un cursus scolaire, du collège à l'enseignement supérieur, ont la possibilité ou l'obligation d'aller à la découverte du monde de l'entreprise. Ils sont près d'un million à suivre chaque année des stages sous statut scolaire. Pour un jeune étudiant, le stage peut faire figure de première expérience. Il peut aussi servir à affiner son projet professionnel et être, parfois, la voie d'accès à un emploi. Ce type de stage est encadré systématiquement par une convention tripartite signée entre l'élève (ou l'étudiant), l'entreprise et l'établissement scolaire, si le stage est prévu dans la formation. La convention de stage n'est pas un contrat de travail tel que prévu au titre II du livre Ier du code du travail. À ce titre, elle ne peut pas être soumise aux obligations liées à ce contrat, en particulier en matière de protection sociale. Une gratification peut être versée au stagiaire par l'entreprise. Lorsqu'elle ne dépasse pas 30 % du SMIC, les employeurs ne sont pas soumis au paiement des charges sociales liées au contrat de travail, à condition que le stage soit obligatoire dans le cursus de formation du jeune et que le risque accident du travail soit couvert par l'établissement d'enseignement. Au delà de 30 % du SMIC ou si le stage est non obligatoire et/ou que la couverture du risque accident du travail n'est pas prise en charge, l'employeur devra s'acquitter des cotisations patronales de sécurité sociale sur la base de 25 % du SMIC. Au regard de ces différents aspects, le stage en entreprise, y compris dans sa forme actuelle, présente un intérêt certain pour les jeunes qui l'effectuent. Aussi, la participation des entreprises à l'acquisition des savoirs professionnels, par l'accueil et l'encadrement des stagiaires, est-elle nécessaire. Cette participation renforce le lien entre l'école et le

monde du travail vers lequel les études mènent, et permet aux jeunes de découvrir ce dernier. Cette forme d'acquisition de compétences ou de mise en pratique de savoirs théoriques, dans le cadre strict du code du travail, est encouragée par le Gouvernement. Par ailleurs, le Gouvernement rappelle que les entreprises ont un rôle prépondérant et indispensable à tenir dans la formation de centaines de milliers de jeunes, chaque année. Enfin, l'emploi de personnes en contrat à durée déterminée (CDD) au sein de l'entreprise, quel que soit leur âge, est, lui aussi, strictement encadré par la loi. Dans les deux cas (stages ou CDD), les entrepreneurs qui contreviendraient aux règles en vigueur s'exposeraient à des sanctions de la part de l'inspection du travail pour non-respect de la législation.

Données clés

Auteur : [M. Patrick Beaudouin](#)

Circonscription : Val-de-Marne (6^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 60263

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 15 mars 2005, page 2674

Réponse publiée le : 3 mai 2005, page 4639