



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

droit du travail

Question écrite n° 16811

Texte de la question

M. Daniel Spagnou alerte M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur le décret du 31 janvier 2008, publié au J.O. le 1er février dernier, fixant une rémunération minimum pour les stages de plus de trois mois, correspondant à 30 % du SMIC et ce dès le premier mois. Il attire surtout son attention sur les mesures indispensables à la moralisation du recours au stage que ce décret semble avoir totalement oubliées alors même que la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, alors députée, en avait proposé certaines, visant justement cette moralisation, à savoir : une rémunération à 50 % du SMIC, l'inscription au registre unique du personnel, la pénalisation de l'abus de stage par certains employeurs notamment. Il conviendrait d'ailleurs d'ajouter à cette liste non exhaustive : l'inscription dans le code du travail d'un statut du stagiaire, au même titre que les apprentis ou les étudiants en contrat de professionnalisation ; la progression de la rémunération, afin de remédier aux "stages longs", réduisant ainsi l'écart entre un employé dit "régulier" et un stagiaire ; l'inscription du stage comme une composante réelle de notre système de protection sociale, impliquant de fait droits et obligations de l'employeur comme du stagiaire. Il rappelle enfin que de telles mesures ne feraient que redonner un sens véritable à l'article 23 de la Déclaration des droits de l'Homme selon lequel : "Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante". Aussi, il lui demande s'il envisage d'aller plus loin sur ce sujet, et si oui, quelles sont les pistes et les décisions qu'il compte prendre dans ce dossier essentiel à l'insertion des "jeunes actifs" de notre pays.

Texte de la réponse

La pratique des stages des étudiants en entreprise est régie par un ensemble de textes pris en application de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Ces dispositions légales, réglementaires et conventionnelles encadrent le recours aux stages, clarifient les bases de la relation entre les entreprises et les stagiaires et réaffirment la finalité pédagogique des stages. Les conventions de stage ont été rendues obligatoires et doivent impérativement comporter des clauses déterminées par le décret du 29 août 2006 (« la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, le montant de la gratification, les conditions dans lesquelles les responsables du stage assurent l'encadrement du stagiaire »). Le décret du 31 janvier 2008, relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise, a rendu applicable, en l'absence d'accord de branche étendu, l'obligation de gratification de tout stage en entreprise de plus de trois mois, à un niveau équilibré pour ne pas décourager l'offre de stages tout en valorisant l'investissement de l'étudiant stagiaire. La proposition de loi pour faciliter le maintien et la création d'emplois présentée par Monsieur le député Poisson, votée en première lecture à l'Assemblée nationale le 13 mai 2009, réduit à deux mois la durée du stage ouvrant droit à gratification obligatoire, conformément à l'annonce faite en ce sens par le Président de la République. Le décret du 31 janvier 2008 demande, en outre, à l'entreprise de tenir à jour la liste des conventions de stage qu'elle a conclues. Cette disposition a pour but de faciliter les contrôles en matière de lutte contre le travail illégal et de moraliser la pratique des stages en entreprise. Par ailleurs, à la différence du salarié qui fait partie de l'entreprise, qui est lié à l'employeur par un contrat de travail par lequel il s'engage à effectuer un travail en contrepartie d'une rémunération et qui voit sa relation régie par le code du travail, le stagiaire reste, lui, sous

l'autorité de l'établissement d'enseignement et sous la direction d'un ou plusieurs enseignants, son passage en entreprise n'ayant qu'un but pédagogique et non une obligation de production comme les salariés ce qui explique qu'il ne bénéficie pas des droits des salariés et ne reçoit pas un salaire, mais une gratification. Le stage en entreprise demeure une forme d'accompagnement vers l'emploi qui permet d'expérimenter, dans la pratique, les connaissances acquises lors de la formation et constitue une étape importante dans le rapprochement vers le monde de l'entreprise. L'objectif est bien pédagogique et non productif et, à ce titre, la distinction entre salarié et stagiaire demeure fondamentale.

Données clés

Auteur : [M. Daniel Spagnou](#)

Circonscription : Alpes-de-Haute-Provence (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 16811

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 février 2008, page 1143

Réponse publiée le : 15 septembre 2009, page 8870