



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

droit du travail

Question écrite n° 65391

Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'application de la loi en matière de stages et de *jobs* d'été. Cette année encore, l'été a été l'occasion pour des milliers de lycéens et d'étudiants d'entrer en contact avec le monde du travail. Ces *jobs* d'été ont pu prendre la forme d'un stage, régi par les articles L. 612-8 à L. 612-14 du code de l'éducation. En cas de non-respect de ces règles, les entreprises peuvent se voir exposées à une requalification du stage en contrat de travail. Tel serait le cas lorsque le stagiaire accomplit des heures supplémentaires, effectue les mêmes tâches que les autres ouvriers employés à temps complet dans l'entreprise et ne bénéficie d'aucune formation. Ce type de situation est très négatif pour les étudiants. Il lui demande donc de préciser dans quelle mesure est effectué le contrôle du respect de cette loi et si des statistiques peuvent être publiées à ce sujet.

Texte de la réponse

L'un des principaux objets de la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires est de réaffirmer la fonction première des stages puisqu'aux termes de l'article L. 124-1 du code de l'éducation, les stages sont « des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en oeuvre des acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle ». Le statut des stagiaires reste donc bien distinct de celui des salariés et en renforçant les droits des stagiaires, le législateur de 2014 a veillé à préserver sa spécificité. Par exemple, ce n'est qu'en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, que le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés. Les autres congés étant des droits strictement liés à la qualité de salarié et non à l'état des personnes, ils n'ont pas été étendus aux stagiaires. De même, en prévoyant que « la présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme... », il n'a aucunement été envisagé d'aligner le statut des stagiaires sur celui des salariés. Le législateur a simplement souhaité poser des règles visant à réduire les risques d'abus de certains employeurs tout en permettant aux stagiaires de se former complètement en suivant le cas échéant les horaires, parfois atypiques, de l'entreprise. Outre l'approfondissement des droits des stagiaires, la loi de juillet 2014 a aussi renforcé les dispositifs de lutte contre le recours abusif aux stagiaires en lieu et place de salariés. L'inspection du travail a toujours eu la responsabilité de s'assurer que les organismes d'accueil ne recouraient pas à des stagiaires en lieu et place de salariés au titre de ses compétences en matière de lutte contre le travail illégal. La loi n'a fait qu'étendre leur responsabilité en matière de sanction des abus manifestes de certains employeurs. Enfin, l'inscription des nom et prénoms des stagiaires « dans une partie spécifique du registre unique du personnel » n'en fait pas pour autant des salariés. Elle vise seulement à rendre plus lisible les modalités d'accueil des stagiaires par les organismes d'accueil.

Données clés

Auteur : [M. Marc Le Fur](#)

Circonscription : Côtes-d'Armor (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 65391

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : [30 septembre 2014](#), page 8210

Réponse publiée au JO le : [3 mars 2015](#), page 1548