

**LES STAGIAIRES EN ENTREPRISE :
une chance ou une charge ?**

Depuis la loi du 28 juillet 2011 « *pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels* », certains principes fondamentaux de la pratique des stages en entreprise sont consacrés et le statut du stagiaire, s'en trouve renforcé.

Cela constitue à la fois une avancée indéniable pour les étudiants, mais aussi une complication de la gestion de cette population d'étudiants au sein de l'entreprise.

· L'évolution des textes :

On ne doit pas perdre de vue les objectifs qu'a poursuivis le législateur au travers de cette loi : mettre fin à des dérives liées au fait que les stages en entreprise n'étaient, tout simplement, pas encadrés.

La dérive la plus grave faisait que certains étudiants à la recherche d'un premier emploi se trouvaient obligés de s'inscrire fictivement auprès d'un organisme de formation pour pouvoir obtenir un « *stage* » (la plupart du temps peu ou pas rémunéré) dont le but réel était de pourvoir, plus ou moins durablement, un poste de travail effectif devenu vacant dans l'entreprise d'accueil ...

Dès 2006, le législateur s'était inquiété de ces dérives et avait tenté d'y mettre le holà en obligeant les entreprises d'accueil à conclure avec l'établissement d'enseignement, pour les stages intégrés à un cursus pédagogique, une convention tripartite avec l'étudiant stagiaire, et à lui verser une gratification au delà de deux mois (cf. article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006).

Trois ans plus tard, la loi du 24 novembre 2009 « *relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* » étendait aux stages d'une durée de deux mois, l'obligation de gratification.

Dans l'intervalle, un décret du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages dans l'entreprise, et une lettre circulaire de l'ACOS du 29 décembre 2008 étaient venues préciser les modalités de versement de cette gratification, d'une part, et la possibilité de prolonger la durée du stage par avenant à la convention, d'autre part.

*

Pour autant, les abus ont perduré, beaucoup trop de jeunes continuant à se voir proposer des stages aux lieu et place d'un premier emploi, ce qui conduisait le législateur, par la loi précitée du 24 novembre 2009, puis le pouvoir réglementaire, par le décret du 25 août 2010, à intervenir de nouveau pour interdire désormais les stages « *hors cursus* » pédagogique.

De nombreuses dérogations prévues à cette réglementation l'ont néanmoins vidée de sa substance.

Aussi, les syndicats des branches professionnelles se sont-ils emparés du dossier et ont consacré 10 articles (9 à 18) de l'Accord National Interprofessionnel du 7 juin 2011 à la problématique du développement du nombre de jeunes en contrat d'alternance dans l'entreprise, et à l'encadrement des stages.

C'est à la suite de l'ANI du 27 juin 2011 qu'est donc intervenue la loi du 28 juillet 2011 visant à renforcer l'encadrement légal de cette pratique, et en assurer la transposition dans la loi.

*

L'ensemble de ces règles d'encadrement des stages issues des lois des 31 mars 2006, 24 novembre 2009 et 28 juillet 2011, ont été inscrites dans le Code de l'éducation, signe que, malgré les aménagements dont il va être maintenant question, cette réglementation ne relève pas de la législation du travail (qui ne concerne que les stages de l'enseignement professionnel - visés à l'article L 4153-1 du Code du travail - et les stages relevant de la formation professionnelle continue).

- Les principes applicables : les garde-fous :

Le principe cardinal à retenir pour tout employeur est qu'un stage en entreprise ne peut pas avoir pour objet ou pour finalité, l'exécution d'une tâche régulière qui relève d'un poste de travail permanent.

La loi reprend là un principe qu'ont fixé les partenaires sociaux dans l'ANI du 7 juin 2011 visant à mettre fin aux situations de stagiaires se succédant à certains postes pour pourvoir (en réalité, durablement) un emploi permanent dont le titulaire était défaillant.

Pour renforcer l'efficacité de cette disposition, le législateur a prévu que la durée des stages d'un stagiaire au sein d'une même entreprise ne pouvait excéder 6 mois par année d'enseignement (sauf dérogation et dans des conditions à fixer par décret lorsque le stagiaire part « *en année de césure* »).

Une exception est prévue pour les étudiants dont le cursus universitaire prévoit des stages longs de 10 à 12 mois (ce qui est le cas, en particulier, des professions réglementées).

Cette dérogation ne concerne que les cursus pluriannuels de l'enseignement supérieur.

*

Autre garde fou mis en place par le législateur : la mise en œuvre d'un tiers temps de délai de carence en cas de succession de stagiaires sur un même poste :

désormais, comme en matière de travail temporaire ou de CDD, si l'entreprise accueille successivement plusieurs stagiaires sur le même poste, une vacance équivalente au tiers du temps du stage précédent doit être respectée ...

Cette disposition prévue par l'ANI rapproche clairement le stagiaire du travailleur sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire et vise à éviter les dérives précédemment dénoncées.

· Les avantages consentis aux stagiaires :

Le stagiaire se voit reconnaître différents avantages en vue d'améliorer son statut :

il a droit à une gratification à partir de deux mois de stage (même non consécutifs) dans la même année scolaire ou universitaire, gratification obligatoire dont le montant est fixé soit par la convention de branche ou l'accord professionnel, soit par décret (le montant horaire de la gratification ne peut être inférieur à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale).

Dans la mesure où cette gratification n'est pas un salaire (et dans la mesure où elle n'excède pas les 12,5 % du plafond de la sécurité sociale par le nombre d'heures de stage rémunéré dans le mois considéré) elle est exonérée de cotisations et contributions sociales.

*

Autre avantage, plus anecdotique : les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles des comités d'entreprise (dans les entreprises qui en disposent) dans les mêmes conditions que les salariés.

De manière plus substantielle, le stagiaire voit désormais prise en compte la durée de son stage dans sa période d'essai si on lui propose un contrat de travail dans les trois mois qui suivent la fin de son stage : la période d'essai sera amputée de la totalité de la durée du stage, dès lors que l'embauche correspondrait à des activités qu'il aura exercées.

Enfin, au-delà de deux mois, la durée du stage est prise en compte pour le calcul de son ancienneté s'il est devenu salarié de l'entreprise.

*

· Le contrôle par les tiers :

Le dernier volet de la loi porte sur l'information et le contrôle des stages.

Désormais, les entreprises ne doivent plus se contenter de tenir une liste des conventions de stage, mais un véritable registre (dont on attend la description par un décret à ce jour pas encore publié).

L'idée est de pouvoir contrôler à tout moment d'éventuels abus en la matière.

Dans le même ordre d'idées, dans les entreprises de plus de 300 salariés, le comité d'entreprise doit être informé au moins tous les trimestres du nombre de stagiaires accueillis par l'entreprise, des tâches qu'on leur confie et de leurs conditions d'accueil.

Dans les entreprises de moins de 300 personnes, le rapport unique sur la situation économique de l'entreprise doit communiquer le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires en question.

L'ANI, de son côté, prévoit une information sur « *les causes de rupture* » éventuelles des stages.

*

On le voit, si l'ensemble de ces mesures tend à améliorer les conditions de vie des stagiaires dans l'entreprise, il tend aussi à renforcer la charge que cela représente pour les employeurs.

- Un accroissement des obligations de l'entreprise :

L'un des paradoxes de la réforme instituée par la loi du 28 juillet 2011 est de rendre particulièrement risqués les stages longs, généralement organisés pendant les « *années de césure* » qu'imposent de plus en plus souvent les cursus pédagogiques des étudiants.

Certes, la loi a prévu le cas « *des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur* » et la problématique des années de césure au travers « *des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation* » s'agissant de stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer ces activités (*cf. article L 612-9 du Code de l'éducation*).

Mais le décret qui doit déterminer ce qu'est « *l'année de césure* » et le « *cursus pédagogique pluriannuel* » (que le décret du 25 août 2010 avait déjà envisagé) n'est toujours pas paru ...

De plus, l'obligation faite à l'entreprise de respecter un délai de carence créée le risque de ne plus pouvoir accueillir des stagiaires à certains postes vacants, sans violation de la loi et sans risque de requalification du stage en contrat de travail.

*

On doit aussi attirer l'attention des entreprises sur le fait que, désormais, les stages de « *découverte* » de quelques semaines l'été (stages dits « *d'observation* »), sont, depuis le décret du 25 août 2010, prohibés comme étant « *hors cursus* », ce qui a conduit beaucoup d'établissements d'enseignement à interdire à leurs étudiants d'effectuer ces stages l'été.

Or, nombreux sont ceux qui militent en faveur du rétablissement de cette exception au principe d'interdiction des stages hors cursus car, à l'évidence, il ne s'agit pas là de pourvoir un emploi permanent ni de cantonner les étudiants dans une forme de précarité.

On partira de l'idée qu'évidemment, l'entreprise ne pourvoit pas à cette occasion un emploi saisonnier (ce qui lui est légalement interdit) pour rétablir le droit de faire des stages d'une durée inférieure à deux mois

(donc sans gratification obligatoire) l'été, par des étudiants qui justifient poursuivre effectivement des études, et qui accomplissent un tel stage en dehors des obligations de leur cursus pédagogique.

*

Autre danger, évident, sur lequel il faut attirer l'attention de toute entreprise qui accueille des stagiaires : le risque de requalification du stage en un contrat de travail à durée indéterminée, si les conditions posées par la loi ne sont pas respectées.

Signalons encore la prise en compte de la durée du stage pour le calcul de la période d'essai en cas d'embauche ultérieure : sous l'empire de la loi du 25 juin 2008, la période de stage était prise en compte pour le calcul de la période d'essai dans la limite de la moitié de la durée de l'essai.

Désormais, c'est la totalité de la durée du stage qui est prise en compte en cas d'embauche avec période d'essai dans un emploi relevant des activités du stagiaire.

C'est dans le même esprit qu'en cas d'embauche à la suite du stage, la durée du stage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du stagiaire devenu salarié.

Attirons enfin l'attention des entreprises sur le fait que les stagiaires sont désormais couverts contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet, qu'il s'agisse d'un stage obligatoire ou facultatif, de courte ou de longue durée.

Les stages donnent aussi droit à des cotisations de retraite au-delà d'un certain niveau de rémunération (1.017,09 € en 2011).

En revanche, les stagiaires ne cotisent pas au régime de retraite complémentaire AGIRC – ARRCO.

- Des obligations réciproques pour un rapport « gagnant-gagnant » :

L'intégration des stagiaires aux effectifs de l'entreprise suppose, bien entendu, le respect par eux des règles de base du règlement intérieur (discipline, hygiène et sécurité) et devrait en toute logique leur permettre de bénéficier des mesures destinées à prévenir le harcèlement (moral ou sexuel) et la discrimination.

Qui dit respect du règlement intérieur dit respect des règles légales de la durée du travail et des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Certes, cette analyse n'est pas strictement la prescription légale (qui ne prévoit une telle protection qu'en faveur des stagiaires de la formation professionnelle continue), mais on peut considérer que l'étudiant stagiaire a, sur ce point, les mêmes droits qu'un stagiaire de formation professionnelle et l'on ne peut qu'encourager les entreprises à cette application volontaire plus rigoureuse de ses obligations à l'égard d'une population considérée par nature comme fragile et précaire.

De la même manière, on peut considérer que pour les stages de longue durée, une sorte d'égalité de traitement entre stagiaires et salariés imposerait la prise de jours de repos au titre de congés payés et, en tout état de cause, à titre de congé pour événements familiaux et autres.

Faut-il aller jusqu'à cotiser aux assurances vieillesse, chômage ?

Beaucoup d'entreprises de taille importante se sont engagées dans cette voie, à la fois généreuse et « *intelligente* » : adopter une attitude aussi libérale (pour un coût, somme toute, mineur) permet de valoriser l'image de l'entreprise à l'égard du stagiaire qui pourra, si ce n'est ultérieurement postuler à un emploi dans l'entreprise, en tous les cas, véhiculer à l'extérieur une image positive de celle-ci et des relations humaines qu'on y cultive.

Certes, les stagiaires n'effectuent pas toujours un véritable travail dans l'entreprise, mais c'est, il faut bien l'admettre, souvent le cas et, venus se former (c'est-à-dire, apprendre une profession, ou la découvrir), les stagiaires doivent aussi apprendre à connaître les avantages et la limite de certains avantages qui leur seront offerts dans le monde de l'entreprise.

Accueillir un stagiaire, que ce soit pour quelques semaines, l'été, pour qu'il découvre une profession ou une entreprise, ou pour une durée de six mois au titre de sa formation (voire plus dans certains cursus pédagogiques) peut être une chance qui justifie que l'entreprise lui offre quelques avantages : de la gratification de principe pour remercier le stagiaire du coup de main salutaire qu'il a su apporter, on peut passer à la gratification presque égale à un véritable salaire (au motif que « *tout travail mérite salaire* ») compte tenu de la qualité du service rendu par celui qui est sur le point d'être productif.

- Le stagiaire : une chance pour l'entreprise :

Entré dans l'entreprise pour apprendre et observer, sans obligation de production, le stagiaire peut, une fois qu'il a mis en pratique ses connaissances théoriques, s'immerger dans l'entreprise pour en devenir un des agents potentiels.

Ne perdons pas de vue que les stages en entreprise des articles L 612-8 du Code de l'éducation sont intégrés à un cursus pédagogique (scolaire ou universitaire) et qu'ils font l'objet, de la part de l'étudiant, d'une restitution écrite qui donnera lieu à évaluation de la part de ses enseignants.

Là encore, l'entreprise a tout à gagner à faire en sorte que les stagiaires rendent compte positivement de leur expérience en son sein, même si, malgré l'effort consenti par ses salariés pour s'occuper de ces étudiants, elle ne peut les accueillir dans le cadre d'un emploi pérenne :

les stagiaires d'aujourd'hui sont les salariés de demain ou d'après demain de l'entreprise.

Ce seront peut-être aussi les salariés d'entreprises concurrentes, mais gageons que le respect, la considération, la transmission du savoir faire dont auront su faire preuve les salariés de l'entreprise qui les aura accueillis, marqueront durablement leur esprit et contribueront à véhiculer une image que l'entreprise a tout intérêt à être la meilleure possible.

Moins qu'une charge, les stages sont donc une chance pour l'entreprise.

Stéphane LATASTE
Avocat à la Cour