

## Proposition visant à organiser

### le recours aux stages

#### Article 1<sup>er</sup>

Le titre premier du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation est complété par un chapitre V, intitulé « Dispositions relatives aux stages étudiants », et comportant les articles L. 615-1 à L. 615-10 ainsi rédigés :

« Art. L. 615-1. - Le stage accompli par un étudiant dans le cadre de son cursus de l'enseignement supérieur, dans une entreprise publique ou privée, une administration de l'État, un établissement public, une collectivité territoriale ou une association, a pour objet l'acquisition d'une expérience pratique et la familiarisation avec la vie professionnelle.

« Art. L. 615-2. - Le stage doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'étudiant, l'établissement d'enseignement, et l'entreprise publique ou privée, l'administration de l'État, l'établissement public, la collectivité territoriale ou l'association, ci-après dénommés « l'organisme d'accueil ».

« La convention de stage doit comporter les mentions suivantes :

« - la formation suivie par l'étudiant au sein de l'établissement d'enseignement et l'objet du stage,

« - la durée du stage qui ne peut excéder six mois, et la date de son terme,

« - le programme du stage, établi conjointement par l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en fonction du programme des études suivies par le stagiaire et des compétences pratiques avec lesquelles il doit se familiariser,

« - les missions du stagiaire, le cas échéant, au sein de l'organisme d'accueil,

« - la désignation du référent pédagogique au sein de l'établissement d'enseignement chargé du suivi pédagogique du stage, ainsi que son rôle et ses obligations,

« - la désignation du maître de stage dans l'organisme d'accueil, ainsi que sa qualification professionnelle, son rôle et ses obligations,

« - les modalités d'évaluation du stage, comportant notamment un entretien avec le maître de stage,

« - la durée quotidienne et hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'organisme

d'accueil, qui ne peut excéder l'horaire collectif de travail de l'entreprise,

« - le montant de la rémunération mensuelle du stagiaire par l'organisme d'accueil qui, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, ne peut être inférieur à 50 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour tout stage d'une durée totale supérieure à un mois.

« Art. L. 615-3. - L'établissement d'enseignement doit contrôler l'adéquation du contenu du stage avec la formation suivie.

« La durée cumulée des conventions de stage délivrées par un établissement d'enseignement supérieur pour un même étudiant ne peut excéder six mois pour une même année universitaire, à l'exception des formations dont la liste est établie par décret.

L'établissement d'enseignement tient un registre des stages dans lequel il conserve, pendant 5 ans, les informations suivantes : les noms et prénoms des stagiaires avec lesquels il a conclu une convention, les références de l'organisme d'accueil, les noms et prénoms du maître de stage. Un suivi statistique des conventions de stages est assuré par la direction de l'enseignement supérieur du ministère de l'éducation nationale

« Art. L. 615-4. - En cas de stage réalisé en dehors du territoire national, l'établissement d'enseignement doit s'assurer des conditions d'accueil du stagiaire et qu'il bénéficie d'une couverture sociale.

« Art. L. 615-5. - L'organisme d'accueil s'engage à accompagner le stagiaire et doit à cette fin désigner une personne directement responsable de ses activités dans l'entreprise, dénommée maître de stage. Celui-ci a pour mission de veiller à l'acquisition par le stagiaire des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparés.

« L'organisme d'accueil a l'obligation de souscrire une assurance en responsabilité civile pour les dommages éventuels occasionnés par le stagiaire pendant la durée de sa présence.

« Dans les établissements définis à l'article L. 3111-1 du code du travail, les noms et prénoms des stagiaires sont portés sur le registre unique du personnel visé à l'article L. 1221-13 du même code. Les stagiaires ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise.

« Les représentants du personnel et, le cas échéant, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'organisme d'accueil sont informés de la signature de conventions de stages, du nombre de stagiaires et de la durée des stages.

« Art. L. 615-6. - Toute rupture du stage à l'initiative de l'organisme d'accueil ou du stagiaire doit faire l'objet préalablement d'un entretien avec le référent pédagogique désigné par l'établissement d'enseignement.

« Lorsque la convention de stage est rompue avant le terme, la rémunération du stagiaire est due au prorata de la durée du stage déjà réalisée.

« Art. L. 615-7. - Le stagiaire a l'obligation de respecter le règlement intérieur de l'organisme d'accueil, notamment en ce qui concerne la circulation dans les locaux et l'utilisation du matériel et des machines. Il est astreint à l'obligation de discrétion sur les processus de production dont il peut avoir à connaître.

« Il s'engage à réaliser la mission qui lui est confiée et à rédiger, lorsque celui-ci est prévu, un rapport ou un mémoire de stage.

« Le stagiaire bénéficie des dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4122-2 et des articles L. 4141-2 et L. 4131-1 du nouveau code du travail relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs.

« Dès le premier jour d'arrêt maladie et pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois, la rémunération du stagiaire est maintenue par l'organisme d'accueil, en cas d'incapacité physique médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail, ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

« L'arrêt maladie ne peut être invoqué par l'organisme d'accueil comme un motif de rupture du stage. La durée du stage peut, lorsque cela est possible, être prolongée d'une durée équivalente à celle de l'arrêt maladie.

« Le stagiaire bénéficie des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-2 et L. 1225-61 du nouveau code du travail relatifs aux congés pour événements familiaux.

« Si le stage n'est pas rémunéré, l'organisme d'accueil rembourse intégralement les frais de transport et de restauration engagés par le stagiaire ; si le stage est rémunéré, les frais de transports et de restauration engagés par le stagiaire donnent lieu à une prise en charge dans les mêmes conditions que celle des salariés.

« Art. L. 615-8. - En cas de conclusion d'un contrat de travail entre le stagiaire et l'organisme d'accueil à l'issue du stage, la durée du stage s'impute sur la période d'essai. Elle est également prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

« Art. L. 615-9. - Une convention de stage ne peut pas être conclue dans les cas suivants :

« 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;

« 2° Exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail ;

« 3° Accroissement temporaire de l'activité ;

« 4° Occupation d'un emploi saisonnier.

« Toute convention de stage conclue en méconnaissance de ces dispositions constitue un abus de stage, et donne lieu à requalification du stage en contrat de travail et au versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de rémunération, dont sont redevables solidairement l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil.

« À l'exception des professions dont la liste est définie par décret, constitue également un abus de stage le fait de recourir à un stagiaire ayant achevé la formation lui permettant d'occuper les fonctions correspondant au poste de travail qui lui est attribué.

« L'abus de stage est passible des peines prévues à l'article L. 8224-1 et L. 8224-2 du nouveau code du travail en cas de travail dissimulé.

« Art. L. 615-10. - Les litiges relatifs aux stages effectués dans une entreprise ou une association relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes. Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande en requalification de stage en contrat de travail, le litige est porté directement devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant la saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de plein droit à titre provisoire. »

## Article 2

Il est inséré un titre VIII *bis* dans le livre VII du code du travail, intitulé : « Stages étudiants » et comportant les articles L. 787-1 à L. 787-8 ainsi rédigés :

« Art. L. 787-1. - Le stage accompli par un étudiant dans le cadre de son cursus de l'enseignement supérieur, dans une entreprise publique ou privée, une administration de l'État, un établissement public, une collectivité territoriale ou une association a pour objet l'acquisition d'une expérience pratique et la familiarisation avec la vie professionnelle.

« Art. L. 787-2. - Le stage doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'étudiant, l'établissement d'enseignement, et l'entreprise publique ou privée, l'administration de l'État, l'établissement public, la collectivité territoriale ou l'association, ci-après dénommés « l'organisme d'accueil ».

« La convention de stage doit comporter les mentions suivantes :

« - la formation suivie par l'étudiant au sein de l'établissement d'enseignement et l'objet du stage,

« - la durée du stage qui ne peut excéder six mois, et la date de son terme,

« - le programme du stage, établi conjointement par l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en fonction du programme des études suivies par le stagiaire et des compétences pratiques avec lesquelles il doit se familiariser,

« - les missions du stagiaire, le cas échéant, au sein de l'organisme d'accueil,

« - la désignation du référent pédagogique au sein de l'établissement d'enseignement chargé du suivi pédagogique du stage, ainsi que son rôle et ses obligations,

« - la désignation du maître de stage dans l'organisme d'accueil, ainsi que sa qualification professionnelle, son rôle et ses obligations,

« - les modalités d'évaluation du stage, comportant notamment un entretien avec le maître de stage,

« - la durée quotidienne et hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, qui ne peut excéder l'horaire collectif de travail de l'entreprise,

« - le montant de la rémunération mensuelle du stagiaire par l'organisme d'accueil qui, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, ne peut être inférieur à 50 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour tout stage d'une durée totale supérieure à un mois.

« *Art. L. 787-3.* - L'organisme d'accueil s'engage à accompagner le stagiaire et doit à cette fin désigner une personne directement responsable de ses activités dans l'entreprise, dénommée maître de stage. Celui-ci a pour mission de veiller à l'acquisition par le stagiaire des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparés.

« L'organisme d'accueil a l'obligation de souscrire une assurance en responsabilité civile pour les dommages éventuels occasionnés par le stagiaire pendant la durée de sa présence.

« Dans les établissements définis à l'article L. 3111-1 du code du travail, les noms et prénoms des stagiaires sont portés sur le registre unique du personnel visé à l'article L. 1221-13 du même code. Les stagiaires ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise.

« Les représentants du personnel et, le cas échéant, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'organisme d'accueil sont informés de la signature de conventions de stages, du nombre de stagiaires et de la durée des stages.

« *Art. L. 787-4.* - Toute rupture du stage à l'initiative de l'organisme d'accueil ou du stagiaire doit faire l'objet préalablement d'un entretien avec le référent pédagogique désigné par l'établissement d'enseignement.

« Lorsque la convention de stage est rompue avant le terme, la rémunération du stagiaire est due au prorata de la durée du stage déjà réalisée.

« *Art. L. 787-5.* - Le stagiaire a l'obligation de respecter le règlement intérieur de l'organisme d'accueil, notamment en ce qui concerne la circulation dans les locaux et l'utilisation du matériel et des machines. Il est astreint à l'obligation de discrétion sur les processus de production dont il peut avoir à connaître.

« Il s'engage à réaliser la mission qui lui est confiée et à rédiger, lorsque celui-ci est prévu, un rapport ou un mémoire de stage.

« Le stagiaire bénéficie des dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4122-2 et des articles L. 4141-2 et L. 4131-1 du code du travail relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs.

« Dès le premier jour d'arrêt maladie et pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois, la rémunération du stagiaire est maintenue par l'organisme d'accueil, en cas d'incapacité physique médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail, ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

« L'arrêt maladie ne peut être invoqué par l'organisme d'accueil comme un motif de rupture du stage. La durée du stage peut, lorsque cela est possible, être prolongée d'une durée équivalente à celle de l'arrêt maladie.

« Le stagiaire bénéficie des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-2 et L. 1225-61 du code du travail relatives aux congés pour événements familiaux.

« Si le stage n'est pas rémunéré, l'organisme d'accueil rembourse intégralement les frais de transport et de restauration engagés par le stagiaire ; si le stage est rémunéré, les frais de transports et de restauration engagés par le stagiaire donnent lieu à une prise en charge dans les mêmes conditions que celle des salariés.

« *Art. L. 787-6.* - En cas de conclusion d'un contrat de travail entre le stagiaire et l'organisme d'accueil à l'issue du stage, la durée du stage s'impute sur la période d'essai. Elle est

également prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

« *Art. L. 787-7.* - Une convention de stage ne peut pas être conclue dans les cas suivants :

« 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;

« 2° Exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail ;

« 3° Accroissement temporaire de l'activité ;

« 4° Occupation d'un emploi saisonnier.

« Toute convention de stage conclue en méconnaissance de ces dispositions constitue un abus de stage, et donne lieu à requalification du stage en contrat de travail et au versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de rémunération, dont sont redevables solidairement l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil.

« À l'exception des professions dont la liste est définie par décret, constitue également un abus de stage le fait de recourir à un stagiaire ayant achevé la formation lui permettant d'occuper les fonctions correspondant au poste de travail qui lui est attribué.

« L'abus de stage est passible des peines prévues à l'article L. 8224-1 et L. 8224-2 du nouveau code du travail en cas de travail dissimulé.

« *Art. L. 787-8.* - Les litiges relatifs aux stages effectués dans une entreprise ou une association relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes. Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande en requalification de stage en contrat de travail, le litige est porté directement devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant la saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de plein droit à titre provisoire. »

### **Article 3**

Il est inséré dans le code de la sécurité sociale un article L. 242-4-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 242-4-2.* - Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale détermine la part de la rémunération assujettie aux contributions visées aux articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural, à l'exclusion de la cotisation maladie, maternité, invalidité et décès. Il fixe également les modalités de recouvrement et de validation des droits acquis. »

### **Article 4**

Les charges éventuelles qui résulteraient pour l'État et les régimes sociaux de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.