



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 45666

Texte de la question

Les stages pour étudiants ont, depuis quelques années, tendance à se généraliser. S'il est vrai qu'ils permettent un rapprochement avec le monde de l'entreprise, il apparaît que de plus en plus d'employeurs multiplient le recours aux stagiaires plutôt que d'embaucher un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD). Or, cette pratique douteuse pèse sur le taux de chômage des jeunes, et sur les rémunérations des postes à pourvoir. Ainsi, l'instauration d'un délai de carence entre deux stages sur le même poste (CDD ou intérim) pourrait permettre de limiter les recours à ce type de pratique. Compte tenu ces éléments, Mme Chantal Robin-Rodrigo demande à M. le ministre délégué aux relations du travail de lui préciser son sentiment à ce sujet, ainsi que ses intentions concernant ce dossier. - Question transmise à M. le secrétaire d'Etat à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement est appelée sur la situation des jeunes effectuant des stages en entreprise et sur les abus constatés dans l'emploi des stagiaires affectés à des postes qualifiés, ou contraints d'effectuer plusieurs stages avant de trouver un emploi. 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, à condition qu'elle n'excède pas 30 % du SMIC. Le fait de limiter le montant de la gratification et des éventuels avantages en nature à 30 % maximum du SMIC permet de ne pas soumettre les employeurs 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. Dans le cas contraire (stage non obligatoire et/ou couverture du risque accident du travail non 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. Toute autre forme de présence d'un jeune de plus de seize ans dans une entreprise doit être formalisée dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de formation en alternance, avec les droits et les obligations attachés à ces contrats. La proposition d'instaurer un délai de carence entre deux stages sur un même poste, outre la difficulté à contrôler la nature d'un poste offert en stage, plus caractérisé par l'objectif pédagogique du stagiaire que par la nature d'une production ou de tâches précises, aurait pour effet de complexifier la réglementation complète existante. De plus, ce délai de carence ajouterait des freins à l'accueil de stagiaires en entreprise, alors même que la qualité des stages conditionne la réussite des formations visées. 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. Enfin, 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.

Données clés

Auteur : [Mme Chantal Robin-Rodrigo](#)

Circonscription : Hautes-Pyrénées (2^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 45666

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 10 août 2004, page 6196

Réponse publiée le : 19 octobre 2004, page 8140