



Bruxelles, le 20.3.2024
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (la «directive Stages»)

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

• Justification et objectifs de la proposition

Dans ses orientations politiques¹, la présidente von der Leyen a souligné la nécessité de renforcer l'économie sociale de marché en Europe et de favoriser «une croissance qui crée des emplois de qualité, en particulier pour les jeunes».

Le chômage des jeunes reste un problème persistant dans l'UE, puisque son taux représente plus du double du taux de chômage global². L'activation d'un plus grand nombre de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) et qui sont confrontés à des obstacles spécifiques entravant leur participation au marché du travail constitue un défi particulier. C'est pourquoi le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux³ a fixé l'objectif de ramener le pourcentage de jeunes âgés de 15 à 29 ans appartenant à la catégorie des NEET de 12,6 % (en 2019) à 9 % d'ici à 2030, en améliorant leurs perspectives d'emploi.

Les stages peuvent offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience pratique et professionnelle, d'étoffer leurs compétences et, partant, faciliter leur accès au marché du travail. Ils offrent aux employeurs la possibilité d'attirer, de former et de retenir le personnel dont ils ont besoin. Or, la valeur d'un stage dépend de sa qualité. Un stage de qualité nécessite des conditions de travail équitables et transparentes et un contenu d'apprentissage suffisant. En outre, des stages inclusifs peuvent contribuer à offrir à chacun, y compris aux jeunes en situation de vulnérabilité, la possibilité d'accéder au marché du travail.

D'après les estimations fondées sur les données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), il y a 3,1 millions de stagiaires dans l'UE (données de 2019), dont 1,6 million rémunérés et 1,5 million non rémunérés. Le nombre de participants à des stages transfrontières est en augmentation (avec 21 % des stagiaires en 2023 contre 9 % en 2013)⁴, ce qui témoigne du fort potentiel de contribution des stages à une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'UE. Les estimations indiquent également qu'en 2019, environ 370 000 stagiaires rémunérés⁵ ont effectué un stage de longue durée (plus de 6 mois), y compris des stages consécutifs/répétés auprès du même employeur. Quelque 100 000 d'entre eux ont suivi un stage de longue durée dont le contenu d'apprentissage était médiocre⁶.

La recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages constitue une référence importante pour déterminer les caractéristiques d'un stage de qualité. Elle présente des lignes directrices pour les stages qui ne relèvent pas d'un cursus de l'enseignement formel ou de la formation professionnelle.

¹ Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024, «Une Union plus ambitieuse – Mon programme pour l'Europe», disponible [en ligne](#).

² Le chômage des jeunes (15-25 ans) était de 14,9 % en janvier 2024, contre un taux de chômage global (20-64 ans) de 6 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Eurobaromètre Flash 523 \(2964 / FL523\)](#).

⁵ Ce nombre n'inclut pas les stages conditionnant l'accès à une profession.

⁶ Il convient d'interpréter ces chiffres avec prudence, car ils reposent sur la combinaison des résultats de l'Eurobaromètre Flash 523 (proportion de stagiaires ayant effectué un stage d'une durée totale supérieure à 6 mois qui ont également déclaré ne pas avoir appris de choses utiles sur le plan professionnel) et des données de l'EFT-UE sur le nombre de stagiaires rémunérés.

Dans l'évaluation, en 2023, de cette recommandation du Conseil⁷, la Commission a relevé des éléments révélateurs de l'incidence positive du cadre de qualité pour les stages sur la qualité des stages dans l'UE. Elle a aussi confirmé que les stages restent, pour les jeunes, un moyen important d'entrer sur le marché du travail. En outre, des stages de qualité peuvent utilement contribuer au perfectionnement et/ou à la reconversion professionnels des personnes de tout âge, en les dotant des compétences pratiques au travail pour réorienter leur carrière.

Toutefois, l'évaluation a aussi mis en évidence des aspects qui pourraient encore être renforcés et améliorés. Elle a par exemple recommandé de mieux intégrer les principes de qualité dans la législation nationale, en particulier pour les stages proposés librement sur le marché, de renforcer la surveillance et le contrôle de l'application des règles afin d'assurer l'application des principes de qualité sur le terrain et de sensibiliser davantage les principales parties prenantes. Elle a aussi souligné la nécessité de renforcer le soutien aux employeurs, financièrement ou au moyen d'orientations pratiques, par exemple. L'évaluation a par ailleurs mis en évidence la nécessité d'intensifier les efforts visant à fournir aux jeunes des informations plus concrètes et pratiques sur les stages transfrontières. Elle a également dressé une liste de critères de qualité supplémentaires, tels qu'une rémunération équitable et une protection sociale, des règles relatives aux stages à distance/hybrides, une meilleure prise en compte des besoins des groupes en situation de vulnérabilité et un soutien renforcé aux stagiaires pendant et après leur stage. De plus, l'évaluation a mentionné la possibilité d'étendre le champ d'application du cadre de qualité, couvrant actuellement les stages proposés librement sur le marché et les stages qui relèvent des politiques actives du marché du travail (PAMT), afin de couvrir aussi d'autres stages, tels que ceux qui font partie des programmes d'enseignement et de formation formels.

Diverses parties prenantes ont invité la Commission à améliorer la qualité des stages:

- Le rapport sur les résultats finaux de la conférence sur l'avenir de l'Europe⁸ appelle notamment à veiller à ce que les stages et les emplois des jeunes respectent des normes de qualité, notamment en matière de rémunération, et à ce que les stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'éducation formelle soient interdits au moyen d'un instrument juridique.
- Dans son avis du 15 juin 2023 intitulé «L'égalité de traitement des jeunes sur le marché du travail»⁹, le Comité économique et social européen (CESE) a fait observer que les stages devraient offrir des contenus d'apprentissage de qualité et des conditions de travail adéquates, et qu'ils ne sauraient se substituer à un emploi régulier ni être une condition requise pour un placement professionnel.
- Dans son avis du 5 février 2021 intitulé «Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération»¹⁰, le Comité des régions a considéré que les stages et les apprentissages devraient avant tout offrir aux jeunes une expérience d'apprentissage, susceptible de les aider à décider de leur future carrière et à développer les compétences leur permettant d'accéder à un emploi permanent.

⁷ Consultable [en ligne](#).

⁸ [Conférence sur l'avenir de l'Europe. Rapport sur les résultats finaux.Mai 2022.](#)

⁹ [Consultable en ligne](#).

¹⁰ [Consultable en ligne](#).

Le Parlement européen a adopté, le 14 juin 2023, une résolution fondée sur l'article 225 du TFUE¹¹ invitant la Commission à mettre à jour et à renforcer la recommandation du Conseil de 2014 et en faire un instrument législatif plus puissant. Il a aussi invité la Commission à garantir des normes minimales de qualité pour les stages, y compris en matière de rémunération.

Dans ce contexte, la Commission a annoncé une mise à jour du cadre de qualité pour les stages dans son programme de travail 2023¹² en vue de traiter de questions telles que l'équité salariale et l'accès à la protection sociale, dans le cadre de son engagement à mettre en œuvre le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et à atteindre les objectifs de l'UE pour 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la réduction de la pauvreté.

La présente proposition de directive s'inscrit dans le cadre de l'engagement politique, exprimé dans les orientations politiques de la présidente von der Leyen, de donner suite aux résolutions du Parlement européen fondées sur l'article 225 du TFUE par une proposition législative, dans le plein respect des principes de proportionnalité et de subsidiarité ainsi que de l'accord «Mieux légiférer». Compte tenu de ces principes et des limites juridiques à l'action de l'UE fixées par les traités, la proposition de directive vise essentiellement à aider les États membres à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires, ainsi qu'à lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages.

La directive proposée s'applique aux stagiaires qui ont une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, quel que soit le type de stage. La directive proposée s'accompagne d'une proposition de recommandation du Conseil renforcée¹³, qui s'applique à tous les stagiaires et traite des questions plus larges de qualité et d'inclusion, y compris d'accès à la protection sociale. La proposition de recommandation du Conseil ne s'applique aux stagiaires qui sont en réalité des travailleurs que dans la mesure où des dispositions équivalentes ou plus favorables ne sont pas prévues par le droit de l'UE.

La proposition de directive porte sur deux situations problématiques et illégales qui ont été recensées dans l'UE, quel que soit le type de stage concerné:

- Le stage **est utilisé aux fins prévues**, c'est-à-dire pour offrir au stagiaire la possibilité d'acquérir une expérience pratique et professionnelle, d'étoffer ses compétences et d'accéder au marché du travail, mais n'est pas conforme à la législation de l'UE ou nationale applicable; il s'agit dans ce cas d'un **stage non conforme**. Dans une telle situation, le stagiaire est privé de certains droits. Comme l'illustre le rapport d'analyse d'impact connexe, l'existence de stages non conformes est avérée dans l'ensemble de l'UE. En outre, un risque de sous-signalisation des cas de non-conformité existe en raison de la complexité des approches réglementaires dans les États membres, du contrôle de leur application généralement faible et des obstacles spécifiques qui empêchent les stagiaires d'intenter une action en justice ou d'introduire une réclamation (par exemple du fait de la courte durée des contrats, de la nécessité d'obtenir une position plus stable sur le marché du travail, d'une dépendance réelle ou perçue vis-à-vis de l'employeur, de la crainte de répercussions négatives d'une action

¹¹ [Consultable en ligne.](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ COM(2024) 133.

en justice ou d'une réclamation, ou de l'absence de canaux de signalement ou de possibilité de se faire représenter).

- Le stage **n'est pas utilisé aux fins prévues** mais remplace un poste de salarié traditionnel; il s'agit alors d'une **relation de travail traditionnelle déguisée en stage**. Dans de tels cas, les fournisseurs de stages contournent le droit de l'UE ou la législation et les conventions collectives nationales qui s'appliquent aux travailleurs traditionnels.

L'utilisation problématique et illégale des stages nuit aux conditions de travail des stagiaires et des travailleurs traditionnels, et met à mal l'équité sociale. Elle peut également créer des conditions de concurrence inégales entre les fournisseurs de stages, ce qui constitue un problème pour les entreprises, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME). Les employeurs ont recours à des stages non conformes ou à des relations de travail traditionnelles déguisées en stages pour réduire leurs coûts, se ménageant ainsi un avantage concurrentiel déloyal par rapport aux employeurs qui respectent les règles. Les formules illégales de stages, en particulier les relations de travail traditionnelles déguisées en stages, sont en outre problématiques sur le plan des recettes publiques en raison de la non-perception des cotisations de sécurité sociale et des impôts dus.

Fondée sur les résultats de l'évaluation du cadre de qualité pour les stages, sur d'autres éléments d'information recueillis et sur la consultation en deux étapes des partenaires sociaux de l'UE conformément à l'article 154 du TFUE, la proposition de directive vise la réalisation des objectifs spécifiques décrits ci-après.

Améliorer et faire respecter les conditions de travail des stagiaires

La proposition de directive établit le principe de non-discrimination afin de garantir que, en ce qui concerne les conditions de travail (dont la rémunération), les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs comparables du même établissement, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. La directive proposée contient un certain nombre de dispositions qui aident les stagiaires à faire valoir leurs droits en tant que «travailleurs». Par exemple, elle garantit aux représentants des travailleurs la possibilité d'engager des procédures pour faire respecter les droits des stagiaires. Elle établit l'obligation, pour les États membres, de prévoir des canaux de communication permettant aux stagiaires de signaler les mauvaises pratiques et conditions de travail.

Lutte contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages

La directive proposée impose aux États membres de prévoir que les autorités compétentes effectuent des contrôles et des inspections efficaces afin de repérer les relations de travail traditionnelles déguisées en stages et de prendre des mesures pour faire respecter les règles. Pour déterminer si un stage constitue une relation de travail traditionnelle déguisée en stage, les autorités compétentes devraient tenir compte, dans leurs évaluations globales, d'un ensemble d'éléments indicatifs définis au niveau de l'UE. Pour faciliter cette évaluation, les employeurs doivent donner aux autorités compétentes accès à certaines informations, notamment le nombre et la durée des stages ainsi que les conditions de travail s'y rapportant. Les États membres sont également tenus de fixer une limite concernant la durée excessive d'un stage et de stages répétés, y compris consécutifs, auprès du même employeur. Cela aidera les autorités nationales à repérer les éventuelles relations de travail traditionnelles déguisées en stages. En outre, la directive proposée impose aux États membres de faire en sorte que les employeurs améliorent la transparence en fournissant des informations sur les

tâches à effectuer et les conditions de travail, y compris en ce qui concerne la rémunération, la protection sociale et la composante «apprentissage et formation», dans les avis de vacance et les annonces de stages.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

Dans le cadre de l'Année européenne des compétences, l'UE s'est engagée à promouvoir un état d'esprit dans lequel le perfectionnement et la reconversion professionnels constituent la norme. En comblant les déficits de compétences et en remédiant à l'inadéquation des compétences dans l'ensemble de l'UE, on stimulera la compétitivité, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises, en faisant mieux correspondre les compétences et les aspirations individuelles avec les besoins des employeurs. L'égalité d'accès au développement des compétences et à la formation par le travail contribuera à réduire les inégalités, notamment en donnant aux personnes les moyens de participer pleinement à l'économie et à la société. L'Année européenne des compétences succède à l'Année européenne de la jeunesse, qui a mis en évidence la nécessité de donner un nouvel élan à la création de possibilités d'emploi de qualité pour les jeunes, conformément aux onze objectifs pour la jeunesse européenne énoncés dans la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse 2019-2027¹⁴. Dans sa communication relative à l'Année européenne de la jeunesse 2022, la Commission s'est engagée à mettre à jour son cadre de qualité pour les stages en 2024 afin de traiter des questions telles que l'équité salariale et l'accès à la protection sociale¹⁵.

Dans son train de mesures de soutien à l'emploi des jeunes¹⁶ de juillet 2020, la Commission a proposé des recommandations concernant «Un pont vers l'emploi — Renforcer la garantie pour la jeunesse»¹⁷ et un cadre européen modernisé pour l'enseignement et la formation professionnels, que le Conseil a toutes deux adoptées¹⁸. La première préconise spécifiquement que les offres de stage respectent les normes minimales énoncées dans le cadre de qualité pour les stages. La seconde définit des principes clés visant à faire en sorte que l'enseignement et la formation professionnels s'adaptent rapidement aux besoins du marché du travail et offrent des possibilités d'apprentissage de qualité aux jeunes et aux adultes. Elle met fortement l'accent sur l'amélioration des possibilités de formation par le travail et sur l'amélioration de l'assurance de la qualité.

Tout comme les stages, l'apprentissage constitue un moyen important de faciliter les transitions vers le marché du travail. Le train de mesures de soutien à l'emploi des jeunes a donné un nouvel élan à l'apprentissage, notamment par l'intermédiaire de l'Alliance européenne pour l'apprentissage¹⁹.

Ces initiatives visaient à améliorer la qualité et l'efficacité des mesures prises par l'Union pour promouvoir l'emploi des jeunes et sont soutenues par des fonds de l'UE. Elles mettent notamment en œuvre les premier et quatrième principes du socle européen des droits sociaux. Ces principes établissent le droit à «une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité» et le droit des jeunes de «bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement».

¹⁴ [JO C 456](#) du 18.12.2018, p. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ JO C 372 du 4.11.2020, p. 1.

¹⁸ JO C 417 du 2.12.2020, p. 1.

¹⁹ [Consultable en ligne.](#)

L'acquis de l'Union dans le domaine du travail et de la protection sociale fixe des normes minimales au moyen d'un certain nombre d'instruments juridiques. Les dispositions d'application contenues dans la présente proposition de directive visent à garantir que les stagiaires qui sont en réalité des travailleurs jouissent de ces droits. Les instruments juridiques suivants qui existent au niveau de l'UE présentent un intérêt particulier pour ces stagiaires:

- la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles²⁰, qui prévoit des mesures visant à garantir des conditions de travail adéquates pour les travailleurs se trouvant dans des relations de travail atypiques. Cela inclut le droit de recevoir par écrit des informations détaillées sur les aspects essentiels de leur travail. Les normes minimales énoncées dans la directive sont particulièrement pertinentes pour les stagiaires, compte tenu de la durée généralement limitée de leur relation de travail et de leur situation vulnérable sur le marché du travail;
- la directive sur le travail à durée déterminée²¹ vise à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée (y compris les stagiaires) par rapport aux travailleurs à durée indéterminée comparables. Elle établit un cadre juridique destiné à prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs. Elle garantit également l'accès des travailleurs à durée déterminée à des possibilités de formation appropriées et à des informations sur les postes vacants dans l'entreprise pour leur permettre d'obtenir un poste permanent;
- la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne²² établit un cadre pour améliorer le caractère adéquat des salaires minimaux dans les États membres où des salaires minimaux légaux sont en place. Elle vise également à promouvoir les négociations collectives dans tous les États membres, tout en améliorant l'accès effectif des travailleurs au droit à la protection offerte par des salaires minimaux lorsque le droit national et/ou les conventions collectives le prévoient. Elle établit que, lorsque les États membres autorisent des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs, ils doivent veiller à ce que ces variations des salaires minimaux légaux respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité;
- la directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail (SST)²³, qui établit des principes généraux visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. Elle garantit l'existence d'exigences minimales de sécurité et de santé dans toute l'Union. La directive-cadre confirme que, en ce qui concerne la sécurité au travail, les mêmes règles s'appliquent aux travailleurs et aux stagiaires. Elle est complétée par d'autres directives axées sur des aspects spécifiques de la sécurité et de la santé au travail.

²⁰ JO L 186 du 11.7.2019, p. 105.

²¹ JO L 175 du 10.7.1999, p. 43. Aux termes de la clause 2 de la directive sur le travail à durée déterminée, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou les partenaires sociaux peuvent prévoir que la directive ne s'applique pas aux relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, ou aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.

²² JO L 275 du 25.10.2022, p. 33.

²³ JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.

- La directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail²⁴ établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail. Elle interdit notamment tout traitement discriminatoire des jeunes stagiaires en raison de leur âge.

La recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale²⁵ recommande aux États membres de veiller à ce que tant les travailleurs salariés (y compris les stagiaires qui sont en réalité des travailleurs) que les travailleurs indépendants aient accès à une protection sociale effective et adéquate. Ladite recommandation couvre les aspects relatifs aux prestations de chômage, de maladie et de soins de santé, de maternité et de paternité, d'invalidité, de vieillesse et de survie ainsi qu'aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité²⁶ prévoit 14 critères pour caractériser un apprentissage efficace et de qualité, garantissant à la fois le développement de compétences liées à l'emploi et le développement personnel des apprentis. Elle tient compte de la diversité des systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) dans l'ensemble de l'UE. Dans certains cas, les apprentis auxquels s'applique ce cadre européen pourraient également relever du champ d'application de la présente directive, dans la mesure où les apprentis relèvent de la notion de «travailleur» au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, et compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La proposition cadre avec les politiques récentes de l'UE qui visent à donner des moyens d'action grâce à l'éducation, à la formation et aux compétences. La stratégie européenne en matière de compétences²⁷ vise à renforcer la compétitivité durable de l'UE, à garantir l'équité sociale et à soutenir la résilience des jeunes.

La proposition cadre aussi avec la proposition de recommandation du Conseil du 15 novembre 2023 intitulée «L'Europe en mouvement» – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous²⁸. Celle-ci vise à rendre les possibilités d'éducation et de formation dans l'ensemble de l'UE plus accessibles à tous les jeunes, y compris les jeunes moins favorisés, notamment ceux qui présentent un handicap. Elle promeut aussi l'attractivité de l'UE en tant que destination d'apprentissage pour les talents en provenance de pays tiers.

Les investissements financiers dans le perfectionnement et la reconversion professionnels sont des éléments essentiels du Fonds social européen plus (FSE+), de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), du Fonds pour une transition juste, d'Erasmus+ et du programme pour une Europe numérique. Le développement des compétences est également soutenu par les investissements du Fonds européen de développement régional (FEDER) dans les infrastructures et équipements d'éducation et de formation.

²⁴ JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

²⁵ JO C 387 du 15.11.2019, p. 1.

²⁶ JO C 153 du 2.5.2018, p. 1.

²⁷ COM(2020) 274 final.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

La présente initiative est également l'une des actions citées dans le plan d'action de la Commission sur les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans l'UE²⁹.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

• Base juridique

La proposition est fondée sur l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE, qui prévoit l'adoption de directives fixant des prescriptions minimales applicables, entre autres, aux «conditions de travail» visées à l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, tout en évitant d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises. Étant donné qu'elle ne contient pas de mesures ayant une incidence directe sur le niveau des rémunérations, elle respecte pleinement les limites imposées à l'action de l'Union par l'article 153, paragraphe 5, du TFUE.

• Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)

Le cadre de qualité pour les stages de 2014 a aidé les États membres à opérer des changements de la politique menée et de la législation, en particulier là où les systèmes de stages sont moins développés. Toutefois, des difficultés importantes subsistent dans tous les États membres en ce qui concerne l'utilisation et la qualité des stages, ainsi que l'accès à ceux-ci. Une initiative de l'UE peut contribuer à coordonner les efforts des États membres et à les axer sur des mesures susceptibles de résoudre les problèmes spécifiques recensés, tous types de stages confondus. Seule une action de l'UE peut établir des règles communes en vue de la création d'un cadre cohérent de principes et de normes minimales valables dans tous les États membres. L'initiative contribuerait à la convergence sociale ascendante dans les États membres ainsi qu'à une amélioration du contrôle de l'application des droits du travail existants, favorisant l'existence de conditions plus équitables pour les stagiaires et les fournisseurs de stages dans l'UE.

Une action menée uniquement par les États membres pour répondre à la nécessité de faire respecter les conditions de travail des stagiaires et de lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages n'offrirait pas nécessairement le même niveau de protection sur les plans de la transparence et de la prévisibilité, et risquerait d'accroître les divergences entre les États membres. C'est donc au niveau de l'UE qu'il faut s'attaquer aux problèmes recensés.

La proposition de directive repose sur une harmonisation minimale des systèmes nationaux qui respecte la liberté des États membres de fixer des normes plus rigoureuses et donne la possibilité de confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la directive proposée. Conformément à l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE, elle soutiendra et complétera l'action des États membres par des prescriptions minimales applicables progressivement.

• Proportionnalité

La proposition présentée fixe des exigences minimales, de sorte que le degré d'intervention sera maintenu au niveau strictement nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis. Les États membres qui disposent déjà de dispositions plus favorables que celles qui figurent dans la proposition ne devront ni les modifier ni les revoir à la baisse. Les États membres peuvent également décider d'aller au-delà des exigences minimales énoncées dans la proposition. Les

²⁹ COM(2024) 131.

coûts liés à la présente proposition sont raisonnables et justifiés au regard de l'objectif poursuivi, à savoir renforcer le contrôle de l'application des conditions de travail des stagiaires.

Le principe de proportionnalité est respecté compte tenu de l'ampleur et de la nature des problèmes observés. Par exemple, les employeurs ne doivent fournir des informations sur les stages aux autorités que sur demande. L'analyse d'impact accompagnant la présente initiative a examiné et comparé les options envisageables quant à leur proportionnalité par rapport au scénario de référence. L'option privilégiée laisse aux États membres la possibilité de définir la méthode et les modalités de l'intervention en vue de la réalisation des objectifs. Elle ne va donc pas au-delà de ce qui est nécessaire pour résoudre les problèmes recensés et atteindre les objectifs spécifiques poursuivis.

- **Choix de l'instrument**

L'article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, prévoit explicitement qu'une directive est l'instrument juridique à utiliser pour établir des prescriptions minimales relatives aux conditions de travail à appliquer progressivement par les États membres.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

- **Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante**

Une évaluation³⁰ de la recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages a été réalisée en 2022-2023. Il a été constaté que, bien que les stages restent, pour les jeunes, un moyen important d'entrer sur le marché du travail, des améliorations sont possibles en ce qui concerne la mise en œuvre sur le terrain des principes du cadre de qualité pour les stages, ainsi qu'en matière de suivi et de contrôle de l'application de la législation nationale relative aux stages. Plusieurs groupes d'acteurs concernés ont pointé la nécessité de renforcer encore les droits des stagiaires en matière de rémunération et de protection sociale.

- **Consultation des parties intéressées**

Des activités de consultation spécifiques ont eu lieu en 2022 dans la perspective de l'évaluation du cadre de qualité pour les stages réalisée par la Commission en 2023³¹, notamment au moyen d'une consultation publique. L'évaluation a également donné lieu à des consultations ciblées des autorités nationales et régionales responsables des politiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi, des partenaires sociaux, des prestataires d'enseignement et de formation, des experts universitaires travaillant sur les questions relatives au marché du travail, des organisations représentant les jeunes, de jeunes stagiaires (anciens, actuels ou potentiels) et d'autres parties intéressées aux niveaux européen, national et régional. Pour contacter toutes ces parties intéressées, différentes activités et méthodes de consultation ont été utilisées, telles que des entretiens, des réunions de consultation ciblées, une enquête spécifiquement adressée aux stagiaires et des études de cas.

La présente proposition a fait l'objet d'une consultation en deux étapes des partenaires sociaux de l'UE en vertu de l'article 154 du TFUE. Durant la première étape, qui s'est

³⁰ Commission européenne, «Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships» [[SWD\(2023\) 9 final](#)], 2023.

³¹ Commission européenne, «Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships» [[SWD\(2023\) 9 final](#)], 2023.

déroulée entre le 11 juillet et le 15 septembre 2023, les partenaires sociaux ont été consultés sur la nécessité et l'orientation possible de l'action de l'UE³². Au cours de la deuxième étape, qui a duré du 28 septembre au 9 novembre 2023, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur les objectifs et les possibilités juridiques d'une action de l'UE³³. Les organisations syndicales ont accueilli favorablement l'intention de la Commission de mettre à jour le cadre de qualité pour les stages. Selon elles, même si les principes du cadre de qualité pour les stages demeurent pertinents, les stagiaires ont besoin d'une mesure de protection contraignante (sous la forme d'une directive) pour garantir une rémunération, des conditions de travail et une protection sociale équitables. La directive devrait leur garantir l'accès à tous les droits dont jouissent les travailleurs traditionnels en vertu de la législation en vigueur dans l'UE. Les syndicats ont souligné que le principal objectif de l'action de l'UE devait être de fixer des normes minimales contraignantes pour les stages dans l'UE et de créer des conditions équitables qui découragent les abus. Les employeurs ont estimé que les principes du cadre de qualité pour les stages de 2014 étaient toujours pertinents. Ils sont d'avis qu'il convient de mettre davantage l'accent sur sa mise en application et son suivi, mais qu'une recommandation révisée du Conseil permettrait de parvenir à un juste équilibre entre la promotion de normes minimales et la préservation de la souplesse en la matière. Les employeurs se sont dits favorables aux objectifs consistant à lutter contre l'utilisation problématique des stages, à en améliorer la qualité et à favoriser l'accès à ceux-ci. Ils ont souligné en outre le manque de données, en particulier sur les stages proposés librement sur le marché du travail, ainsi que le lien entre la rémunération et la qualité des stages. Les partenaires sociaux ne se sont pas mis d'accord sur le fait d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord à l'échelle de l'Union, comme le prévoit l'article 155 du TFUE.

En outre, dans le cadre de l'étude relative au contexte, aux défis à relever et aux solutions envisageables concernant la qualité des stages dans l'UE, une enquête en ligne a été menée auprès des acteurs concernés nationaux. L'objectif était de recueillir des informations sur les pratiques actuelles des entreprises en matière de stages et de recenser les bonnes pratiques suivies dans les États membres et leur incidence sur la qualité des stages. L'enquête s'est déroulée du 15 juin au 8 septembre 2023 et s'adressait aux autorités publiques nationales, aux associations nationales d'entreprises/d'employeurs, aux entreprises individuelles, aux syndicats nationaux, aux organisations nationales de jeunesse, aux organisations de la société civile et aux établissements d'enseignement. Des entretiens ciblés ont aussi été menés avec les acteurs concernés au niveau de l'UE.

Une consultation spécifique des PME («panel PME») a été menée par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL), la direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME (DG GROW), le Conseil européen de l'innovation et l'Agence exécutive pour les PME (Eisma), avec le soutien du réseau Entreprise Europe, entre le 12 octobre et le 9 novembre 2023.

L'enquête Eurobaromètre Flash (523)³⁴ s'est intéressée à la perception qu'ont les jeunes de leur insertion sur le marché du travail, l'accent étant mis en particulier sur les stages. Entre le 15 et le 24 mars 2023, 26 334 personnes de 18 à 35 ans issues de tous les États membres de l'UE ont répondu à un sondage en ligne.

³² [Consultable en ligne.](#)

³³ [Consultable en ligne.](#)

³⁴ [Eurobaromètre: les stages aident les jeunes à décrocher un premier emploi \(europa.eu\)](#)

- **Obtention et utilisation d'expertise**

La proposition de directive s'appuie sur plusieurs études réalisées pour étayer l'analyse de l'initiative:

- les résultats préliminaires d'une étude commandée à des experts externes: «Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU», réalisée par un consortium comprenant Ernst & Young (EY), le Centre d'études de la politique européenne (CEPS) et Open Evidence (à paraître);
- une étude externe menée à l'appui de l'évaluation du cadre de qualité pour les stages, rapport final, janvier 2023³⁵;
- l'enquête Eurobaromètre Flash sur la perception qu'ont les jeunes de leur insertion sur le marché du travail, avec une attention particulière donnée aux stages³⁶.

La résolution législative adoptée en 2023 par le Parlement européen en vertu du droit d'initiative et intitulée «Des stages de qualité dans l'Union européenne» a également été prise en compte, en liaison avec l'évaluation de la valeur ajoutée européenne effectuée en la matière par le service de recherche du Parlement³⁷.

- **Analyse d'impact**

Conformément à sa politique visant à «Mieux légiférer», la Commission a procédé à une analyse d'impact³⁸, par laquelle elle s'est penchée sur les problèmes existants, les objectifs à atteindre et les possibilités de mesures à prendre à cet égard, et a examiné leurs incidences. Ces dernières ont été analysées au regard des principes de subsidiarité, d'efficacité, d'efficience, de cohérence et de proportionnalité; les modalités de suivi et d'évaluation de l'initiative à l'avenir ont également été examinées. Ces travaux ont été étayés par une consultation structurée menée au sein de la Commission par l'intermédiaire d'un groupe de pilotage interservices³⁹, ainsi que par l'étude à paraître susmentionnée intitulée «Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU».

L'analyse d'impact a fait ressortir trois types de problèmes: 1) l'utilisation problématique des stages par les fournisseurs de stages, 2) la mauvaise qualité des stages et 3) l'inégalité d'accès aux stages. Trois options ont été examinées lors de l'analyse d'impact; elles associent des mesures législatives et non législatives visant à atteindre les objectifs de l'initiative en ce qui concerne le contrôle de l'application des droits des stagiaires, la prévention de l'utilisation problématique des stages, la garantie de conditions de travail équitables, l'amélioration du contenu d'apprentissage et l'amélioration de l'accès aux stages et de leur caractère inclusif.

³⁵ [Consultable en ligne.](#)

³⁶ [Consultable en ligne.](#)

³⁷ «The Quality of Traineeships in the EU – European added value assessment», Consultable [en ligne.](#)

³⁸ Document de travail des services de la Commission, rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration et au contrôle de l'application des conditions de travail des stagiaires et à la lutte contre les relations de travail déguisées en stages, ainsi que la proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité renforcé pour les stages, 2024, à paraître.

³⁹ Y ont notamment participé le service juridique, le SG, la DG CNECT, la DG EAC, le JRC, la DG COMM, la DG GROW, la DG JUST, la DG REGIO et la DG AGRI.

Pour évaluer l'incidence de ces solutions envisageables, les éventuelles conséquences non souhaitées, y compris sur l'offre de stages, des différentes options ont été prises en compte.

L'option privilégiée retenue dans l'analyse d'impact est l'adoption d'une directive applicable aux stagiaires qui, au regard du droit de l'Union, sont en réalité des travailleurs, accompagnée d'une recommandation actualisée du Conseil concernant tous les stagiaires. Ces deux textes devraient procurer des avantages sociaux aux stagiaires, en réduisant le nombre de stages problématiques et de mauvaise qualité grâce à l'égalité de traitement, à une rémunération plus équitable et à la protection sociale, et en améliorant l'accès aux stages, en particulier pour les personnes vulnérables, notamment les personnes handicapées, les habitants de régions rurales, éloignées ou ultrapériphériques, les personnes issues d'un milieu socio-économique défavorisé et/ou de l'immigration, les personnes issues de la communauté rom et les personnes ayant un niveau d'instruction plus faible. L'option privilégiée devrait générer des avantages économiques pour les fournisseurs de stages, notamment des conditions de concurrence plus équitables sur le marché, des gains de productivité et de compétitivité grâce à une main-d'œuvre plus qualifiée et diversifiée, de même qu'une diminution des coûts de recherche, de mise en correspondance et de recrutement. Pour ce qui est des coûts liés à l'option privilégiée, ils consistent en une possible augmentation des coûts de main-d'œuvre, des coûts d'ajustement et des coûts potentiels du fait de procédures administratives ou judiciaires. Les budgets et les administrations des États membres devraient bénéficier d'une augmentation des recettes fiscales et de sécurité sociale, ainsi que d'une réduction des dépenses de protection sociale et d'activation.

L'analyse d'impact a été examinée pour la première fois le 13 décembre 2023 avec le comité d'examen de la réglementation de la Commission. Le 1^{er} février 2024, un rapport d'analyse d'impact révisé a été présenté au comité. Le 22 février 2024, ce dernier a émis un avis positif assorti de réserves⁴⁰. Il a ensuite été tenu compte des observations restantes en précisant davantage les limites quant aux données utilisées, en appuyant les discussions sur l'égalité des conditions et les questions de concurrence ainsi qu'en donnant des précisions ciblées supplémentaires concernant la description et l'évaluation des options envisagées.

- **Droits fondamentaux**

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne protège un large éventail de droits dans le domaine de l'emploi. Les objectifs de la présente proposition sont conformes à la charte. En consacrant le principe de non-discrimination à l'égard des stagiaires et en prenant des mesures pour lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages, la proposition permettrait de renforcer la concrétisation de l'article 31, qui porte sur des conditions de travail justes et équitables, et de l'article 32, relatif à la protection des jeunes au travail, qui dispose que les jeunes admis au travail doivent être protégés contre l'exploitation économique.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition ne requiert pas de ressources supplémentaires du budget de l'Union européenne.

⁴⁰ Comité d'examen de la réglementation, «2nd Opinion 'Positive with reservations' on the impact assessment Quality Framework for traineeships of 28 February 2024» (à paraître).

5. AUTRES ÉLÉMENTS

• Modalités de suivi, d'évaluation et d'information

Il est proposé que les États membres transposent la directive proposée deux ans après son adoption et communiquent à la Commission les mesures nationales de transposition au moyen de la base de données MNE (mesures nationales d'exécution). Conformément à l'article 153, paragraphe 3, du TFUE, ils peuvent confier aux partenaires sociaux la transposition par voie de convention collective. La Commission est disposée à fournir un soutien technique aux États membres pour mettre en œuvre la directive proposée.

La Commission suggère de réexaminer la mise en œuvre de la directive cinq ans après le délai de transposition et de proposer, s'il y a lieu, des modifications législatives. Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'initiative feront l'objet d'un suivi au moyen d'une série d'indicateurs clés liés aux objectifs stratégiques. Ces indicateurs et les sources de données correspondantes sont précisés à l'annexe 15 de l'analyse d'impact. Le cadre de suivi fera l'objet d'ajustements supplémentaires en fonction des exigences juridiques et de mise en œuvre finales et du calendrier définitif.

• Documents explicatifs

Les États membres pourraient recourir à différents instruments juridiques pour transposer la directive proposée, raison pour laquelle il est justifié de demander qu'ils joignent un ou plusieurs documents à la notification de leurs mesures de transposition. Ces documents devraient expliquer le lien entre les éléments de la directive proposée et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition, conformément à la déclaration politique commune du 28 septembre 2011 des États membres et de la Commission sur les documents explicatifs⁴¹.

• Explication détaillée de certaines dispositions de la proposition

Chapitre I – Dispositions générales

Article 1^{er} – Objet

Cette disposition énonce l'objet de la directive, à savoir l'établissement d'un cadre commun de principes et de mesures destiné à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires et à lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages.

Article 2 – Définitions

Cette disposition contient les définitions de plusieurs termes et notions nécessaires à l'interprétation des autres dispositions de la directive («stage», «stagiaire», «relation de travail traditionnelle» et «salarié traditionnel»).

Chapitre II – Égalité de traitement

Article 3 – Principe de non-discrimination

L'article 3 consacre le principe de non-discrimination des stagiaires. Conformément à cet article, les États membres doivent mettre en place des mesures pour veiller à ce que les stagiaires ne fassent pas l'objet de discriminations en ce qui concerne leurs conditions de

⁴¹ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

travail, y compris en matière de rémunération. Une différence de traitement peut toutefois être justifiée par des raisons objectives, telles que des tâches différentes, des responsabilités moindres, une plus faible intensité de travail ou le poids de la composante «apprentissage et formation».

Cette disposition s'applique en plus du principe de non-discrimination énoncé dans la directive sur le travail à durée déterminée, qui prévoit l'égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée comparables au sein du même établissement, à moins qu'un traitement différencié ne soit justifié par des raisons objectives. Cette disposition doit être ajoutée à la directive, d'une part, car la directive sur le travail à durée déterminée permet aux États membres d'exclure certains stagiaires du champ d'application de celle-ci et, d'autre part, afin que les travailleurs à durée déterminée qui se trouvent dans une situation comparable puissent également servir de référence.

Chapitre III – Relations de travail traditionnelles déguisées en stages

Article 4 – Mesures de lutte contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages

Cette disposition impose aux États membres de prendre des mesures appropriées pour lutter contre la pratique consistant à déguiser en stages des relations de travail traditionnelles. Les États membres doivent prévoir la réalisation de contrôles et d'inspections efficaces par les autorités compétentes afin qu'elles repèrent les situations dans lesquelles des relations de travail traditionnelles déguisées en stages entraînent une diminution des niveaux de protection des travailleurs, notamment sur le plan des conditions de travail et de la rémunération, et prennent des mesures en conséquence.

Article 5 – Évaluation des relations de travail traditionnelles déguisées en stages

Cet article fait obligation aux autorités compétentes de procéder à une évaluation globale de tous les faits pertinents afin de déterminer si une relation de travail traditionnelle est déguisée en stage. Cette évaluation doit tenir compte de divers éléments, tels que la durée du stage, l'existence d'une composante «apprentissage et formation» importante, des tâches et des responsabilités d'un niveau équivalent, et le fait que l'employeur exige une expérience professionnelle préalable pour la réalisation du stage.

Cet article prévoit en outre une obligation d'information des employeurs envers les autorités compétentes, afin d'aider ces dernières à mener à bien l'évaluation. Cette obligation ne s'applique qu'à la demande des autorités. Des informations doivent être fournies sur le nombre et la durée des stages, les conditions de travail (y compris la rémunération), la composante «apprentissage et formation» et les avis de vacance de stage.

En outre, cet article prévoit l'obligation, pour les États membres, de définir une durée maximale des stages aux fins de l'évaluation et de fixer des règles sur le contenu des avis de vacance de stage.

Chapitre IV – Mesures de contrôle de l'application et de soutien

Article 6 – Mise en œuvre et contrôle du respect du droit de l'Union applicable

L'article 6 impose aux États membres de prendre des mesures pour mettre en œuvre et faire respecter le droit de l'Union applicable aux travailleurs en ce qui concerne les stagiaires.

Article 7 – Droit de recours

Cette disposition impose aux États membres de prévoir l'accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial ainsi qu'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate, en cas de violation des droits des stagiaires découlant de la directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.

Article 8 – Procédures au nom ou en soutien des stagiaires

Cet article habilite les représentants des travailleurs à engager, au nom ou en soutien d'un ou de plusieurs stagiaires, avec leur accord, des procédures judiciaires ou administratives visant à faire respecter les droits des stagiaires, afin d'aider ces derniers à surmonter les obstacles liés aux coûts ou aux procédures.

Article 9 – Protection contre les traitements et conséquences défavorables

Cette disposition prévoit la protection des stagiaires et de leurs représentants contre les traitements ou conséquences défavorables, notamment le licenciement ou son équivalent, subis au motif qu'ils ont exercé les droits établis dans la directive. Elle prévoit en outre le droit des stagiaires, s'ils estiment avoir été licenciés pour avoir exercé leurs droits au titre de la directive, de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Si un stagiaire présente des faits indiquant qu'il a été licencié pour avoir exercé les droits que lui confère la directive, cette disposition prévoit qu'il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement ou les mesures équivalentes étaient fondés sur d'autres motifs.

Article 10 – Sanctions

Cet article fait obligation aux États membres de prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la directive.

Chapitre V – Dispositions finales

Article 11 – Non-régression et dispositions plus favorables

Dans cet article, il est précisé qu'aucune disposition de la directive ne doit être interprétée comme réduisant la protection des travailleurs accordée par d'autres instruments, et que la directive ne constitue pas une justification valable pour abaisser le niveau général de protection accordé aux travailleurs, dont les stagiaires. Il autorise en outre les États membres à adopter des dispositions plus favorables aux travailleurs ou à favoriser ou permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.

Article 12 – Transposition et mise en œuvre

Cette disposition fixe le délai maximal dont disposent les États membres pour transposer la directive en droit interne et communiquer les textes correspondants à la Commission. Ce délai est fixé à deux ans après la date d'entrée en vigueur. En outre, il est précisé que les États membres doivent garantir la participation adéquate des partenaires sociaux et peuvent confier à ces derniers la mise en œuvre de la directive.

Article 13 – Rapport et réexamen

Cet article fait obligation aux États membres de soumettre à la Commission les informations nécessaires à l'élaboration d'un rapport sur la mise en œuvre de la directive, y compris des données sur les stages, cinq ans après son entrée en vigueur. Il impose également à la Commission de soumettre ce rapport au Parlement européen et au Conseil, assorti, s'il y a lieu, d'une proposition législative.

Articles 14 et 15 – Entrée en vigueur et destinataires

Ces dispositions indiquent que la directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne* et que les États membres en sont destinataires.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (la «directive Stages»)

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen⁴²,

vu l'avis du Comité des régions⁴³,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

- 1) En mars 2014, le Conseil a adopté la recommandation relative à un cadre de qualité pour les stages (ci-après la «recommandation de 2014») visant à établir des normes de qualité à l'échelle de l'Union pour les stages. Cette recommandation expose 21 principes relatifs aux stages afin d'améliorer la qualité de ces derniers, en particulier pour garantir un contenu d'apprentissage et de formation de grande qualité et des conditions de travail adéquates afin de soutenir le passage du système éducatif au monde du travail et d'améliorer l'employabilité des stagiaires. La recommandation de 2014 couvre tous les stages, à l'exception de ceux qui relèvent d'un programme d'éducation et de formation formelles et de ceux réglementés par la législation nationale et dont l'accomplissement est obligatoire pour accéder à une profession donnée.
- 2) La recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité⁴⁴ contient 14 critères pour un apprentissage efficace et de qualité visant à faire en sorte que les programmes d'apprentissage soient adaptés aux besoins du marché du travail et apportent des avantages à la fois aux apprenants et aux employeurs. Il s'agit notamment de critères concernant la formation et les conditions de travail et de critères concernant les conditions générales.

⁴² JO C du , p. .

⁴³ JO C du , p. .

⁴⁴ Recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (JO C 153 du 2.5.2018, p. 1).

- 3) La garantie renforcée pour la jeunesse⁴⁵ a pour objectif que tous les jeunes de moins de 30 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie du système éducatif. La recommandation de 2014 constitue un point de référence important pour mesurer la qualité des offres de stages dans le cadre de la garantie renforcée pour la jeunesse.
- 4) Des pénuries de main-d'œuvre existent dans de nombreuses professions et à tous les niveaux de compétences. Elles devraient être amplifiées par la baisse prévue de la population en âge de travailler et la demande croissante de plusieurs professions utiles pour les transitions écologique et numérique. La participation moindre des jeunes au marché du travail contribue à ces pénuries. Des stages de qualité peuvent être un bon moyen, à tout âge, de se perfectionner et/ou de se reconvertir, dans la mesure où ils permettent d'acquérir sur le lieu de travail des compétences pratiques pour entrer sur le marché du travail ou réorienter sa carrière.
- 5) Les stages peuvent aider les jeunes à acquérir une expérience pratique et professionnelle, à améliorer leur employabilité et à faciliter leur transition vers un emploi stable. En tant que tels, les stages constituent une voie d'accès importante vers le marché du travail. Pour les employeurs, les stages sont autant de possibilités d'attirer, de former et de retenir les jeunes. Ils peuvent réduire le coût de la recherche et du recrutement de personnel qualifié, lorsque les stagiaires se voient proposer un emploi traditionnel après leur stage. Toutefois, cet objectif ne peut être atteint que si les stages sont de bonne qualité et garantissent des conditions de travail décentes.
- 6) Des difficultés subsistent en ce qui concerne l'utilisation problématique des stages, notamment lorsque des emplois salariés traditionnels sont déguisés en stages, privant ainsi de droits conférés par le droit de l'Union, la législation nationale et les conventions collectives les travailleurs concernés, qui risquent de ce fait de se retrouver piégés dans des conditions de travail précaires. En désavantageant les employeurs qui respectent les règles, les relations d'emploi déguisées en stages non seulement faussent la concurrence entre les entreprises, mais entraînent aussi le contournement des obligations fiscales et sociales des employeurs et le remplacement de postes permanents. Il peut aussi arriver que des employeurs de «vrais» stagiaires ne respectent pas toutes les exigences découlant du droit de l'Union et de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, et privent ainsi les stagiaires de certains de leurs droits.
- 7) En outre, étant donné leur situation vulnérable sur le marché du travail, les stagiaires sont moins susceptibles de faire valoir leurs droits. L'absence, la complexité ou la diversité des cadres réglementaires régissant les stages dans différents États membres, auxquelles s'ajoutent une application insuffisante de la législation nationale et un déficit de capacités pour la réalisation de contrôles et d'inspections, ainsi qu'un manque de clarté quant à l'autorité responsable de contrôler et de faire appliquer les règles, figurent parmi les principaux facteurs qui favorisent l'utilisation problématique des stages.
- 8) Les données disponibles montrent qu'une part importante de stagiaires sont soumis à des conditions de travail moins favorables que celles des salariés traditionnels, qu'il

⁴⁵ Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à «Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse» et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, 2020/C 372/01 (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

s'agisse du temps de travail, des droits à congé, de l'accès aux équipements ou de la rémunération.

- 9) Au niveau de l'Union, les instruments juridiques existants offrent un cadre pour la protection des travailleurs, qui comprend notamment la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles⁴⁶, la directive relative à des salaires minimaux adéquats⁴⁷, la directive sur le temps de travail⁴⁸, la directive sur la santé et la sécurité au travail⁴⁹, les directives sur l'égalité de traitement et la non-discrimination⁵⁰, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants⁵¹, la directive sur l'information et la consultation des travailleurs⁵², les directives sur le travail à durée déterminée⁵³ et à temps partiel⁵⁴, la directive sur le détachement de travailleurs⁵⁵ et la directive sur le travail intérimaire⁵⁶. Ce cadre juridique s'applique pleinement aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Le cadre juridique de l'Union comprend également des recommandations sur la qualité des stages⁵⁷ et de l'apprentissage⁵⁸ et sur l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale⁵⁹.
- 10) La conférence sur l'avenir de l'Europe⁶⁰ a formulé une proposition visant à faire en sorte que les stages et les emplois des jeunes respectent les normes de qualité,

⁴⁶ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).

⁴⁷ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (JO L 275 du 25.10.2022, p. 33).

⁴⁸ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

⁴⁹ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

⁵⁰ Notamment la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

⁵¹ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

⁵² Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

⁵³ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

⁵⁴ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

⁵⁵ Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 173 du 9.7.2018, p. 16).

⁵⁶ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

⁵⁷ Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages (JO C 88 du 27.3.2014, p. 1).

⁵⁸ Recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (JO C 153 du 2.5.2018, p. 1).

⁵⁹ Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

⁶⁰ [Rapport sur les résultats finaux – mai 2022.](#)

notamment en matière de rémunération, et que soient interdits les stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'enseignement formel.

- 11) En juin 2023, le Parlement européen a adopté, conformément à l'article 225 du TFUE, une résolution contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité⁶¹. Il y invite la Commission «à mettre à jour la recommandation du Conseil de 2014, à la renforcer et à en faire un instrument législatif plus puissant». Il invite également la Commission à inclure des principes supplémentaires dans un cadre de qualité actualisé pour les stages, et plus précisément à «proposer une directive sur les stages sur le marché du travail ouvert, les stages dans le cadre des politiques actives du marché du travail et les stages obligatoires faisant partie intégrante d'une formation professionnelle, afin de garantir des normes de qualité minimales, y compris des règles sur la durée des stages, l'accès à la protection sociale conformément à la législation et aux pratiques nationales, ainsi qu'une rémunération garantissant un niveau de vie décent afin d'éviter les pratiques abusives».
- 12) La Commission a procédé à une consultation en deux étapes des partenaires sociaux au niveau de l'Union au titre de l'article 154 du TFUE, afin d'avoir leur avis sur la nécessité, les objectifs et les possibilités juridiques d'une éventuelle action visant à améliorer encore la qualité des stages. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Il est toutefois important de prendre des mesures au niveau de l'Union dans ce domaine en adaptant le cadre actuel pour les stages tout en tenant compte des résultats de la consultation des partenaires sociaux.
- 13) La Commission a largement consulté les parties prenantes, notamment les stagiaires et les organisations de jeunesse, les fournisseurs de stages, les autorités publiques nationales, les établissements d'enseignement et les experts du monde universitaire.
- 14) L'article 153, paragraphe 2, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, habilite le Parlement européen et le Conseil à adopter des directives fixant des prescriptions minimales applicables aux conditions de travail en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151 du TFUE, à savoir la promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- 15) Compte tenu des difficultés persistantes liées à l'utilisation problématique des stages dans l'Union, il importe de prendre des mesures supplémentaires pour empêcher que des relations de travail traditionnelles soient déguisées en stages et pour veiller à ce que le droit de l'Union et le droit national applicables aux travailleurs soient pleinement mis en œuvre et respectés en ce qui concerne les stagiaires. La présente directive vise à remédier à ces difficultés en fixant des exigences minimales destinées à améliorer et faire respecter les conditions de travail des stagiaires dans l'Union et à lutter contre les relations de travail déguisées en stages, en établissant un cadre commun de principes et de mesures nécessaires pour garantir l'égalité de traitement et pour mettre en œuvre et faire respecter plus efficacement le droit de l'Union et le droit national applicables aux travailleurs.
- 16) La présente directive devrait s'appliquer aux stagiaires de l'Union qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, en tenant compte de la

⁶¹ Résolution du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union [2020/2005(INL)]

jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Dans sa jurisprudence, la Cour de justice a établi des critères permettant la détermination du statut d'un travailleur, qui doit être fondée sur une analyse au cas par cas.

- 17) Les programmes de formation par le travail qui relèvent de la définition des stages varient considérablement d'un État membre à l'autre. L'apprentissage peut donc relever du champ d'application de la présente directive, dans la mesure où les apprentis relèvent de la notion de «travailleur» au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.
- 18) Le chapitre III de la directive s'applique aux salariés traditionnels qui sont faussement qualifiés de stagiaires, c'est-à-dire dans les cas où des employeurs qualifient une relation de travail traditionnelle soit de stage qui n'est pas une relation de travail, soit de stage qui constitue bien une relation de travail mais dont la rémunération ou d'autres conditions de travail sont d'un niveau inférieur à celui auquel des salariés traditionnels pourraient prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur au niveau national.
- 19) Les stages qui sont des relations de travail peuvent être distingués des relations de travail «traditionnelles» en ce qu'ils sont limités dans le temps, comportent une composante «apprentissage et formation» importante et sont entrepris afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle en vue d'améliorer son employabilité et de faciliter sa transition vers l'emploi ou d'accéder à une profession.
- 20) Le principe de non-discrimination peut être invoqué pour lutter contre les abus en matière de stages, comme le fait d'accorder aux stagiaires des conditions de travail moins favorables ou une rémunération inférieure par rapport à celles des salariés traditionnels sans justification adéquate, mais aussi pour garantir la pérennité des stages en tant que voie d'accès à des possibilités d'emplois stables. Il peut également contribuer à rendre les stages plus accessibles à des groupes de travailleurs vulnérables.
- 21) Il est donc nécessaire d'établir le principe de non-discrimination pour les stagiaires et de le rendre applicable en plus de la clause 4 de l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, qui prévoit que, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Les stagiaires qui ont une relation de travail sont, par définition, des «travailleurs à durée déterminée» au sens de cette directive. Sa clause relative au principe de non-discrimination ne permet toutefois pas d'établir une comparaison avec d'autres travailleurs à durée déterminée. En outre, la clause 2, paragraphe 2, figurant à l'annexe de cette directive autorise les États membres à exclure de son champ d'application certains types de travailleurs, notamment les relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage ou les contrats et relations de travail qui ont été conclus dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics. De même, il n'est pas tenu compte de la situation particulièrement vulnérable des stagiaires. Il convient donc de garantir que le principe de l'égalité de traitement par rapport aux salariés traditionnels s'applique à tous les stagiaires ayant une relation de travail.

- 22) Par conséquent, les États membres devraient veiller à ce que, pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération, les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que les salariés traditionnels comparables du même établissement, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. La qualité de stagiaire à elle seule ne peut justifier un traitement moins favorable par rapport aux salariés traditionnels du même établissement. En revanche, des tâches différentes, des responsabilités moindres ou une plus faible intensité de travail par rapport à celles de salariés traditionnels comparables peuvent constituer des raisons objectives justifiant, le cas échéant, un traitement différencié au regard de la condition d'emploi en cause. Il convient cependant que la différence de traitement soit proportionnée à ces raisons.
- 23) L'application du principe de non-discrimination nécessite d'identifier un salarié traditionnel comparable accomplissant un travail ou occupant un poste identique ou analogue à celui du stagiaire, en tenant dûment compte des qualifications et des compétences.
- 24) Les États membres devraient disposer de mesures appropriées pour lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages, qui se traduisent par des niveaux de protection, y compris concernant les conditions de travail et la rémunération, inférieurs à ceux auxquels le travailleur concerné pourrait prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.
- 25) Il est nécessaire de garantir l'efficacité des contrôles et inspections réalisés par les autorités compétentes, étant donné leur importance cruciale pour protéger les droits des stagiaires et lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages. Ces contrôles et inspections devraient être ciblés afin d'éviter le remplacement d'emplois traditionnels par des stages déguisés et de protéger les droits des travailleurs.
- 26) L'appréciation de la question de savoir si une relation de travail traditionnelle est déguisée en stage doit reposer sur les circonstances factuelles et non sur la désignation formelle de la relation contractuelle. Pour déterminer si une relation de travail traditionnelle est déguisée en stage, il convient que les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les faits pertinents. Afin de faciliter l'évaluation par les autorités compétentes, il y a lieu de définir les éléments essentiels permettant de distinguer une relation de travail traditionnelle d'un stage déguisé. L'évaluation de ces éléments devrait s'effectuer au cas par cas, en tenant dûment compte des circonstances propres à chaque cas particulier. Les éléments mentionnés revêtent donc un caractère indicatif et non exhaustif, et aucun seuil spécifique ne doit être atteint.
- 27) Le fait d'exiger une expérience professionnelle antérieure pour un stage dans un domaine d'activité identique ou similaire n'est pas nécessairement le signe d'une relation de travail traditionnelle déguisée en stage, si l'employeur justifie, par exemple, qu'une période équivalente d'expériences professionnelles antérieures peut remplacer, le cas échéant, un diplôme dans un domaine d'activité ou d'expertise particulier.
- 28) Lorsqu'elles procèdent à l'analyse des faits pertinents en vue de déterminer si une relation de travail traditionnelle est déguisée en stage, les autorités compétentes n'ont pas toujours facilement accès aux informations nécessaires à ladite analyse. Afin de permettre aux autorités compétentes de s'acquitter de leur mission, les employeurs

devraient être tenus de fournir à ces autorités, à leur demande, les informations nécessaires se trouvant en leur possession.

- 29) Les États membres devraient disposer de mesures appropriées pour permettre d'évaluer plus facilement si un stage présenté comme tel en est réellement un. Une limite temporelle devrait notamment être fixée concernant la durée excessive d'un stage et de stages répétés, y compris consécutifs, auprès du même employeur. La durée maximale raisonnable des stages ne devrait pas, en principe, excéder six mois, ainsi que le prévoit la recommandation de 2014. Les États membres peuvent toutefois prévoir qu'une durée plus longue peut être justifiée si elle est fondée sur des raisons objectives. C'est le cas, par exemple, pour les stages qui doivent obligatoirement être accomplis pour accéder à une profession donnée, dont le parcours pour acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires justifie une expérience de stage plus longue. Certains stages qui s'inscrivent dans le cadre de politiques actives du marché du travail visant à l'insertion des personnes vulnérables pourraient également avoir une durée plus longue. D'autres, parmi ceux qui font partie de programmes d'éducation formelle ou d'enseignement et de formation professionnels, peuvent avoir une durée plus longue pour des raisons liées à ces programmes.
- 30) L'obligation, pour les employeurs, de fournir dans les avis de vacance et les annonces de stage des informations concernant les tâches prévues et les conditions de travail, notamment la rémunération, la protection sociale et la composante «apprentissage et formation», pourrait être remplie au moyen d'un lien vers un site web contenant les informations en question.
- 31) Les États membres devraient veiller à la mise en œuvre et au respect complets non seulement de la présente directive, mais aussi des droits consacrés par l'acquis de l'Union applicable aux stagiaires ayant une relation de travail.
- 32) Un vaste système de dispositions visant à faire respecter l'acquis social dans l'Union a été développé dans des instruments juridiques récents, tels que la directive (UE) 2019/1152 et la directive (UE) 2023/970⁶². Il convient d'intégrer ces dispositions dans la présente directive, de façon à mieux garantir l'application et la défense effectives des droits des stagiaires découlant de la présente directive ainsi que d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.
- 33) Les stagiaires devraient avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficier d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate. Ils devraient être informés des mécanismes de recours afin de pouvoir exercer leur droit à réparation. En raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, les stagiaires devraient continuer à bénéficier d'une telle protection même après la fin du stage ayant donné lieu à une violation présumée des droits établis dans la présente directive et d'autres dispositions pertinentes du droit de l'Union applicable aux travailleurs.
- 34) Afin d'assurer un niveau de protection plus efficace des stagiaires, les représentants des travailleurs devraient pouvoir engager des procédures visant à défendre les droits et obligations découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de

⁶² Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (JO L 132 du 17.5.2023, p. 21).

l'Union applicables aux travailleurs, au nom ou en soutien d'un ou de plusieurs stagiaires.

- 35) Les stagiaires devraient bénéficier d'une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement et toute conséquence défavorables en réaction à une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant d'une procédure engagée dans le but de faire respecter les droits établis dans la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs. En particulier, les stagiaires devraient être protégés contre le licenciement ou son équivalent, ainsi que contre tous préparatifs en vue du licenciement ou de son équivalent, au motif qu'ils ont exercé les droits établis dans la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.
- 36) Les États membres devraient établir des règles relatives à des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des droits prévus par la présente directive. Il peut s'agir de sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'une compensation, ainsi que d'autres types de sanctions.
- 37) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont instaurées par la présente directive.
- 38) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir faire respecter les conditions de travail des stagiaires et lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages, ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, en raison de leurs dimensions et de leurs effets, mais peuvent l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du TUE. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- 39) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques inutiles, en particulier si elles contrarient la création et le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises. Les États membres sont donc encouragés à évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur ces entreprises afin de veiller à ce que ces dernières ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative; ils sont en outre encouragés à publier les résultats de ces évaluations et à fournir un soutien à ces entreprises en tant que de besoin.
- 40) Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive. Ils devraient en outre, conformément à la législation et à la pratique nationales, prendre les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Chapitre I

Dispositions générales

Article premier *Objet*

La présente directive établit un cadre commun de principes et de mesures destiné à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires et à lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages.

Article 2 *Définitions*

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «stage»: une période de pratique professionnelle limitée dans le temps, comportant une composante «apprentissage et formation» importante, entreprise afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle en vue d'améliorer son employabilité et de faciliter sa transition vers une relation de travail traditionnelle ou d'accéder à une profession;
- b) «stagiaire»: toute personne effectuant un stage qui a un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice;
- c) «relation de travail traditionnelle»: toute relation de travail qui n'est pas un stage;
- d) «salarié traditionnel»: toute personne qui se trouve dans une relation de travail traditionnelle.

Chapitre II

Égalité de traitement

Article 3 *Principe de non-discrimination*

Les États membres veillent à ce que, pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération, les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que des salariés traditionnels comparables du même établissement, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives, telles que des tâches différentes, des responsabilités moindres, une plus faible intensité de travail ou le poids de la composante «apprentissage et formation».

Lorsque l'établissement ne compte aucun salarié traditionnel comparable, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence d'une telle convention, conformément à la législation ou à la pratique nationales.

Chapitre III

Relations de travail traditionnelles déguisées en stages

Article 4

Mesures de lutte contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages

Les États membres prévoient la réalisation de contrôles et d'inspections efficaces par les autorités compétentes visant à détecter et à réprimer les pratiques consistant à déguiser en stage une relation de travail traditionnelle, qui se traduisent par des niveaux de protection, y compris concernant les conditions de travail et la rémunération, inférieurs à ceux auxquels le travailleur concerné pourrait prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.

Article 5

Évaluation des relations de travail traditionnelles déguisées en stages

1. Pour déterminer si un stage présenté comme tel constitue en réalité une relation de travail traditionnelle, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les éléments de fait pertinents. Cette évaluation tient compte, entre autres, des éléments indicatifs suivants:
 - a) l'absence d'une composante «apprentissage et formation» importante dans le prétendu stage;
 - b) la durée excessive du prétendu stage ou des prétendus stages à répétition et/ou consécutifs effectués auprès du même employeur par la même personne;
 - c) des tâches, des responsabilités et une intensité de travail d'un niveau équivalent pour les prétendus stagiaires et les salariés traditionnels occupant des postes comparables auprès du même employeur;
 - d) l'exigence faite aux candidats à un stage de disposer d'une expérience professionnelle antérieure dans un domaine d'activité identique ou similaire, sans justification appropriée;
 - e) une proportion élevée de stages présentés comme tels par rapport aux relations de travail traditionnelles chez un même employeur;
 - f) un nombre important, chez un même employeur, de stagiaires présentés comme tels ayant déjà effectué deux ou plusieurs stages ou ayant eu des relations de travail traditionnelles dans un domaine d'activité identique ou similaire avant d'entreprendre le prétendu stage.
2. Afin de permettre aux autorités compétentes de procéder à l'évaluation visée au paragraphe 1, l'employeur fournit à ces autorités, à leur demande, les informations suivantes:
 - a) le nombre de stages et de relations de travail traditionnelles;
 - b) la durée des stages;
 - c) les conditions de travail, y compris la rémunération, les tâches et les responsabilités des stagiaires présentés comme tels et des salariés traditionnels occupant des postes comparables;
 - d) les descriptions de la composante «apprentissage et formation» des stages;

- e) les avis de vacance de stage.
3. Afin de faciliter l'évaluation visée au paragraphe 1, les États membres:
- a) définissent une limite temporelle concernant la durée excessive d'un stage et de stages répétés, y compris consécutifs, auprès du même employeur;
 - b) exigent des employeurs qu'ils fournissent, dans les avis de vacance et les annonces de stage, des informations concernant les tâches prévues et les conditions de travail, notamment la rémunération, la protection sociale et la composante «apprentissage et formation».

Les États membres peuvent prévoir des exceptions à la limite temporelle visée au point a) lorsqu'une durée plus longue est justifiée par des raisons objectives.

Chapitre IV

Mesures de contrôle de l'application et de soutien

Article 6

Mise en œuvre et contrôle du respect du droit de l'Union applicable

Les États membres prennent des mesures efficaces pour veiller à ce que l'ensemble des dispositions pertinentes du droit de l'Union applicables aux travailleurs soit pleinement mis en œuvre et appliqué en ce qui concerne les stagiaires. En particulier, ils doivent:

- a) veiller à ce que des informations sur les droits des stagiaires soient mises à la disposition du public sous une forme claire, complète et aisément accessible;
- b) élaborer des orientations à l'intention des employeurs de stagiaires sur le cadre juridique applicable aux stages, notamment les aspects pertinents du droit du travail et de la protection sociale;
- c) prévoir la réalisation de contrôles et d'inspections efficaces par les autorités compétentes afin de faire respecter le droit du travail applicable en ce qui concerne les stagiaires;
- d) veiller à ce que les autorités compétentes disposent des ressources humaines, techniques et financières nécessaires à l'exécution de contrôles et d'inspections efficaces et soient habilitées à imposer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives;
- e) renforcer les capacités des autorités compétentes, en particulier au moyen de formations et d'orientations, afin de cibler et de poursuivre de manière proactive les employeurs qui ne respectent pas les règles;
- f) veiller, en coopération avec les autorités compétentes, à ce qu'il existe des canaux permettant aux stagiaires de signaler les pratiques abusives et les mauvaises conditions de travail, et à ce que les stagiaires soient informés de l'existence de ces canaux.

Article 7
Droit de recours

Les États membres veillent à ce que les stagiaires, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate, en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.

Article 8
Procédures au nom ou en soutien des stagiaires

Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs puissent engager les procédures judiciaires ou administratives nécessaires pour faire respecter les droits et obligations découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs. Les représentants des travailleurs peuvent agir au nom ou en soutien d'un ou de plusieurs stagiaires, avec leur accord, en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.

Article 9
Protection contre les traitements et conséquences défavorables

1. Les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les stagiaires et leurs représentants de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.
2. En particulier, les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des stagiaires ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement ou de son équivalent, au motif que ces stagiaires ont exercé les droits prévus par la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.
3. Les stagiaires qui considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent au motif qu'ils ont exercé les droits prévus par la présente directive, ou dans d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs, peuvent demander à leur employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. L'employeur fournit ces raisons par écrit.
4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les stagiaires visés au paragraphe 3 établissent, devant une juridiction ou devant une autre autorité ou un autre organisme compétents, des faits laissant présumer qu'il y a eu pareil licenciement ou pareilles mesures équivalentes, il appartienne à l'employeur de prouver que le licenciement ou les mesures équivalentes étaient fondés sur des motifs autres que ceux visés au paragraphe 2.
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 4 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'autre autorité ou organisme compétents.

6. Le paragraphe 4 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

Article 10

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 11

Non-régression et dispositions plus favorables

1. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme réduisant la protection des travailleurs assurée par d'autres instruments du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.
2. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour réduire le niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs, dont les stagiaires, dans les États membres.
3. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.

Article 12

Transposition et mise en œuvre

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [2 ans après l'entrée en vigueur]. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les États membres adoptent les mesures visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.
3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.
4. Les États membres, conformément à leur législation et à leur pratique internes, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.
5. Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive.

Article 13
Rapport et réexamen

1. Au plus tard le [5 ans après la date de transposition], les États membres communiquent à la Commission toutes les informations ayant trait à la mise en œuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore un rapport. Ces informations comprennent des données sur les stages afin de permettre un suivi et une évaluation appropriés de la mise en œuvre de la présente directive.
2. La Commission transmet le rapport visé au paragraphe 1 au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est, le cas échéant, assorti d'une proposition législative.

Article 14
Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 15
Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
La présidente

Par le Conseil
Le président