

N° 387

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2006-2007

Annexe au procès-verbal de la séance du 12 juillet 2007

PROPOSITION DE LOI

visant à organiser le recours aux stages,

PRÉSENTÉE

Par MM. Jean-Pierre GODEFROY, Alain JOURNET, Roland RIES, Jean-Marc TODESCHINI, Mme Patricia SCHILLINGER, MM. Richard YUNG, Robert BADINTER, Simon SUTOUR, René-Pierre SIGNÉ, Mme Catherine TASCA, MM. Roland COURTEAU, Jean-Pierre DEMERLIAT, Mme Gisèle PRINTZ, MM. Jean-Pierre SUEUR, Jean BESSON, Bernard PIRAS, Mmes Jacqueline ALQUIER, Claire-Lise CAMPION, Michèle SAN VICENTE-BAUDRIN, M. André ROUVIÈRE, Mme Christiane DEMONTÈS, MM. François MARC, Yves DAUGE, Claude HAUT, Mme Nicole BRICQ, MM. Bertrand AUBAN, Claude DOMEIZEL, Mme Monique CERISIER-ben GUIGA, MM. Bernard DUSSAUT, Bernard FRIMAT, Serge LARCHER, Charles GAUTIER, Jean-François PICHERAL, Yves KRATTINGER, Jean-Noël GUÉRINI, Mmes Raymonde LE TEXIER, Josette DURRIEU, MM. Claude LISE, Daniel RAOUL et les membres du groupe socialiste ⁽¹⁾, apparentés ⁽²⁾ et rattachés ⁽³⁾,

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement).

(1) Ce groupe est composé de : Mmes Jacqueline Alquier, Michèle André, MM. Bernard Angels, David Assouline, Bertrand Auban, Robert Badinter, Jean-Pierre Bel, Mme Maryse Bergé-Lavigne, MM. Jean Besson, Jean-Marie Bockel, Yannick Bodin, Didier Boulaud, Mmes Yolande Boyer, Nicole Bricq, M. Jean-Pierre Caffet, Mme Claire-Lise Campion, MM. Jean-Louis Carrère, Bernard Cazeau, Mme Monique Cerisier-ben Guiga, MM. Michel Charasse, Gérard Collomb, Pierre-Yves Collombat, Roland Courteau, Yves Dauge, Jean-Pierre Demerliat, Mme Christiane Demontès, MM. Claude Domeizel, Michel Dreyfus-Schmidt, Mme Josette Durrieu, MM. Bernard Dussaut, Jean-Claude Frécon, Bernard Frimat, Charles Gautier, Jean-Pierre Godefroy, Jean-Noël Guérini, Claude Haut, Mmes Odette Herviaux, Annie Jarraud-Vergnolle, MM. Charles Josselin, Alain Journet, Mme Bariza Khiari, MM. Yves Krattinger, Philippe Labeyrie, Serge Lagache, André Lejeune, Louis Le Penec, Mme Raymonde Le Texier, MM. Alain Le Vern, Roger Madec, Philippe Madrelle, Jacques Mahéas, François Marc, Jean-Pierre Masseret, Marc Massion, Pierre Mauroy, Jean-Luc Mélenchon, Louis Mermaz, Jean-Pierre Michel, Gérard Miquel, Michel Moreigne, Jean-Marc Pastor, Daniel Percheron, Jean-Claude Peyronnet, Jean-François Picheral, Bernard Piras, Jean-Pierre Plancade, Mme Gisèle Printz, MM. Marcel Rainaud, Daniel Raoul, Paul Raoult, Daniel Reiner, Thierry Repentin, Roland Ries, Gérard Roujas, André Rouvière, Mme Michèle San Vicente-Baudrin, M. Claude Saunier, Mme Patricia Schillinger, MM. Michel Sergent, Jacques Siffre, René-Pierre Signé, Jean-Pierre Sueur, Simon Sutour, Mme Catherine Tasca, MM. Michel Teston, Jean-Marc Todeschini, Robert Tropéano, André Vantomme, Richard Yung.

(2) Apparentés : MM. Jacques Gillot, Serge Larcher, Claude Lise.

(3) Rattachés administrativement : Mmes Marie-Christine Blandin, Alima Boumediene-Thiery, M. Jean Desessard, Mme Dominique Voynet.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les actions menées depuis le mois de septembre 2005 par le collectif « Génération précaire » ont permis de mettre en évidence des dérives dans l'utilisation des stages.

Dans un contexte de chômage massif, le stage est devenu une étape obligatoire dans le parcours des étudiants vers le marché de l'emploi. Mais il est aussi devenu une nouvelle forme de travail : détourné de son objectif pédagogique initial, le stage est devenu un mode d'embauche, et la convention une forme de contrat abusif, qui permettent à certains employeurs de profiter, avec des contraintes minimales, d'une main d'œuvre nombreuse, peu chère et disponible, composée d'étudiants et de jeunes diplômés. Près de 25 % des jeunes actifs sont touchés par le chômage et nombre d'entre eux préfèrent travailler « gratuitement » comme stagiaire plutôt que de renoncer à leur insertion dans un secteur professionnel dans lequel ils souhaitent travailler. Certaines estimations font apparaître que 80 000 à 100 000 emplois sont aujourd'hui tenus par des stagiaires.

Par ailleurs, comme le montre le « palmarès du recrutement et des offres de stages » publié en janvier 2006 par un hebdomadaire qui a contacté chacun des grands groupes du CAC 40 au sujet de leur politique de recrutement, il existe aujourd'hui *de facto* une opposition entre embauche de jeunes diplômés et utilisation de stagiaires.

Des avancées ont été enregistrées, dans le courant de l'année 2006, pour mieux encadrer le recours aux stages : elles témoignent d'une prise de conscience par tous les acteurs mais elles n'ont pas permis de traiter l'ensemble des problèmes qui se posent aux stagiaires.

En effet, les dispositions prévues dans la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances demeurent trop lacunaires et la charte des stages signée par les partenaires sociaux le 26 avril 2006 n'a qu'un contenu minimal et aucun caractère contraignant.

D'ailleurs, le 29 mai 2007, le ministre de l'emploi, des

relations sociales et de la solidarité, Xavier Bertrand, a reconnu l'insuffisance du dispositif actuel et s'est engagé à « bâtir un statut pour les stagiaires pour éviter qu'ils ne fassent le boulot d'un salarié mais sans couverture ni rémunération ».

Cette proposition de loi vise donc à prolonger les initiatives prises en 2006 en complétant le dispositif de recours aux stages et en le codifiant. Elle reprend, avec plusieurs modifications, l'essentiel du dispositif prévu par une précédente proposition de loi déposée pendant la douzième législature mais qui n'a pu être adoptée. Elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des stages, qu'ils soient accomplis auprès d'employeurs publics ou privés, et pas seulement en entreprise. Elle donne valeur législative à des règles posées dans la charte, ou figurant dans des décrets, et renforce les garanties apportées aux stagiaires, surtout en matière de rémunération.

Il importe en effet de réellement encadrer le recours à ce dispositif, pour que le stage retrouve ses vertus pédagogiques. Pour les futurs stagiaires, l'objectif de cette proposition de loi est donc double : asseoir leur statut d'étudiant tout en tenant compte de leur présence temporaire mais effective dans le milieu professionnel.

L'article premier vise d'abord à réaffirmer la dimension pédagogique du stage en l'inscrivant plus clairement dans le code de l'éducation qui jusqu'à présent ne contient qu'une seule référence au stage (article L. 611-2) sans définition ni contenu explicite. Il est ainsi créé un chapitre V à la fin du titre premier du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation, relatifs aux enseignements supérieurs ; ce chapitre comporte onze articles.

L'article L. 615-1 propose d'abord une définition du stage qui n'existe toujours pas aujourd'hui. Cette définition précise qu'un stage effectué par un étudiant doit l'être dans le cadre de son cursus universitaire et doit avoir pour objet l'acquisition d'une expérience pratique et la familiarisation professionnelle. Cette définition permet de préciser que le stage a pour objet de faire le lien entre les connaissances acquises en formation et leur application dans le futur métier auquel se prépare l'étudiant. Cette définition réaffirme solennellement l'objectif pédagogique du stage puisqu'il ne peut plus y avoir de stage hors d'un cursus pédagogique.

L'article L. 615-2 précise le contenu de la convention de stage.

La convention, qui est tripartite, doit être obligatoirement signée avant le début d'un stage. Les informations minimales qu'elle doit comprendre permettent d'encadrer le stage : formation suivie et objet du stage, durée du stage, programme et missions du stagiaire, désignation du référent pédagogique et du maître de stage, modalités d'évaluation du stage, durée du travail et montant de la rémunération.

Cet article fixe également les conditions de rémunération du stage. Redonner à la jeunesse une véritable confiance dans le travail nécessite que les jeunes qui travaillent reçoivent une rémunération. Le système actuel, qui permet à l'employeur de ne pas rémunérer, transmet à la jeunesse l'idée insidieuse que l'investissement dans le travail ne paie pas. De plus, l'absence de rémunération nécessite que le stagiaire trouve une source de financement de son travail et disqualifie *de facto* les jeunes qui ne peuvent compter sur un soutien financier de la part de leur famille.

Ainsi une rémunération sera due pour tous les stages d'une durée de plus d'un mois. Les stages d'une durée inférieure à un mois ne s'insérant pas dans une logique productive mais seulement dans une logique d'observation, les employeurs ne sauraient être dissuadés d'accueillir des stagiaires par des règles de rémunération sans rapport avec la capacité économique du stagiaire accueilli.

Cette rémunération s'élèvera au moins à 50 % du SMIC. Garantir à chaque jeune la possibilité d'effectuer un stage sans toutefois décourager les entreprises de former des stagiaires nécessite que soit trouvé un juste équilibre entre la nécessaire couverture des frais de vie quotidienne du stagiaire et sa capacité productive réelle. Accorder au jeune en cours de formation la moitié au moins de la rémunération qu'il percevrait s'il était pleinement qualifié s'inscrit dans cette logique.

Les articles L. 615-3, L. 615-4, L. 615-5, L. 615-6 et L. 615-7 définissent les obligations de l'établissement d'enseignement, de l'organisme d'accueil et de l'étudiant.

L'article L. 615-3 précise les obligations de l'établissement d'enseignement supérieur qui délivre la convention de stage. Trop souvent aujourd'hui, les établissements d'enseignement supérieur, et notamment les universités, délivrent des conventions sans exercer aucun contrôle ; la plupart d'entre eux ne savent pas combien de conventions ils délivrent chaque année ni à quels étudiants ; ils ne vérifient pas non plus l'adéquation du stage avec la formation suivie. Il s'agit donc de

responsabiliser les établissements d'enseignement.

Cet article limite également à six mois la durée des stages que peut effectuer un étudiant au cours d'une même année scolaire. Un décret est prévu pour tenir compte des règles particulières applicables à certaines formations, notamment pour ce qui concerne les professions réglementées.

L'article L. 615-4 prévoit le cas des stages effectués à l'étranger. Lorsque l'organisme d'accueil du stagiaire à l'étranger est un service de l'État français, il est bien sûr soumis à toutes les obligations prévues par ce texte. Mais dans les entreprises étrangères, la législation française ne peut s'appliquer ; cet article confie donc aux établissements d'enseignement le soin de s'assurer que les conditions d'accueil du stagiaire sont satisfaisantes et que le stagiaire bénéficie d'une couverture sociale.

L'article L. 615-5 précise les obligations de l'organisme d'accueil du stagiaire. Il s'agit de poser les conditions d'intérêt et d'efficacité du stage effectué par l'étudiant. Ainsi l'organisme d'accueil, que ce soit une entreprise publique ou privée, une administration, une collectivité locale ou une association, devra accueillir l'étudiant en lui donnant les moyens de réussir sa mission et désigner un maître de stage chargé de l'accompagner, de le former et de le suivre le temps de sa présence. Les stagiaires en entreprise seront inscrits au registre unique du personnel et les représentants du personnel seront informés de la signature des conventions de stages, du nombre de stagiaires et de la durée des stages.

L'article L. 615-6 précise les conditions de rupture du stage lorsque celle-ci est à l'initiative de l'organisme d'accueil.

La qualité d'étudiant du stagiaire ne saurait faire obstacle à ce que soit reconnue, pour les périodes où il travaille dans l'organisme d'accueil, sa qualité de travailleur. Dès lors, il importe que lui soient reconnus les droits, devoirs, sécurités et garanties que le code du travail accorde à tous les salariés. C'est l'objet de l'article L. 615-7.

L'article L. 615-8 prévoit qu'en cas de signature d'un contrat de travail succédant à une période de stage, l'éventuelle période d'essai intègre la période de stage. En effet, la période de stage permet déjà à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié. Il s'agit donc de redonner au stage toutes ses vertus d'insertion professionnelle et de

lutter contre la précarité des jeunes travailleurs.

L'article L. 615-9 définit la notion d'abus de stage. Constitue un abus de stage le fait de conclure une convention pour remplacer un salarié absent, suspendu ou licencié, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour occuper un emploi saisonnier.

Constitue également un abus de stage le fait de recruter un stagiaire qui a terminé la formation lui permettant d'occuper les fonctions correspondant au poste de travail qui lui est attribué. En effet, depuis quelques années, est apparu un phénomène marginal mais inquiétant : des employeurs exigent de candidats au recrutement qui ont achevé leur cursus de formation qu'ils se réinscrivent dans un établissement d'enseignement complaisant qui leur délivrera une convention de stage. Cette politique de recrutement qui vise à contourner le droit du travail permet à des employeurs de recourir aux services de personnes qualifiées sans en payer le prix et détruit corrélativement de vrais emplois. Ce paragraphe ne s'appliquera pas aux professions réglementées, dont la liste sera fixée par décret, pour tenir compte des règles particulières qui leur sont applicables.

L'article L. 615-10 confie à la justice prud'homale l'ensemble des litiges qui pourraient naître de l'exécution des stages dans des entreprises ou des associations. Aujourd'hui, ces litiges sont de la compétence des tribunaux d'instance dont l'accès est plus difficile et les délais d'examen généralement longs.

Les litiges concernant les stages qui sont effectués dans une administration de l'État, une collectivité locale ou un établissement public continuent d'être examinés par les tribunaux administratifs.

L'article deux de la proposition de loi introduit une série parallèle de dispositions nouvelles dans le code du travail, en créant un titre VIII *bis* au sein du livre septième du code.

En effet, le stagiaire se caractérise par le fait qu'il est à la fois dans une démarche d'apprentissage et de consolidation de ses savoirs et dans une démarche de production économique. La capacité du stagiaire à satisfaire aux objectifs de production en matière de qualité et de délai est d'ailleurs un critère fondamental de réussite du stage. C'est ce qui justifie cette mention dans le code du travail.

L'article trois de la proposition de loi prévoit l'insertion dans le code de la sécurité sociale d'un article L. 242-4-2 disposant que la rémunération du stage sera soumise aux cotisations sociales, à l'exclusion des cotisations maladie, maternité, invalidité et décès qui sont déjà couvertes par la sécurité sociale étudiante.

Il s'agit de permettre aux stagiaires de cotiser pour le chômage et la retraite. En effet, l'allongement des études retarde l'entrée des jeunes dans la vie active. Parallèlement la multiplication des stages et l'allongement de leur durée sont, pour ces jeunes, autant de périodes travaillées qui aujourd'hui ne leur permettent de se constituer aucun droit.

Enfin, l'article quatre constitue l'indispensable gage budgétaire en vue de permettre que soient compensées, pour l'État et les régimes sociaux, les dépenses éventuelles occasionnées par le présent texte.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

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

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

« La convention de stage doit comporter les mentions suivantes :

- « - la formation suivie par l'étudiant au sein de l'établissement d'enseignement et l'objet du stage,
- « - la durée du stage qui ne peut excéder six mois, et la date de son terme,
- « - le programme du stage, établi conjointement par l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en fonction du programme des études suivies par le stagiaire et des compétences pratiques avec lesquelles il doit se familiariser,
- « - les missions du stagiaire, le cas échéant, au sein de l'organisme d'accueil,
- « - la désignation du référent pédagogique au sein de l'établissement d'enseignement chargé du suivi

pédagogique du stage, ainsi que son rôle et ses obligations,

- « - la désignation du maître de stage dans l'organisme d'accueil, ainsi que sa qualification professionnelle, son rôle et ses obligations,
- « - les modalités d'évaluation du stage, comportant notamment un entretien avec le maître de stage,
- « - la durée quotidienne et hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, qui ne peut excéder l'horaire collectif de travail de l'entreprise,
- « - le montant de la rémunération mensuelle du stagiaire par l'organisme d'accueil qui, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, ne peut être inférieur à 50 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour tout stage d'une durée totale supérieure à un mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- « 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- « 2° Exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail ;
- « 3° Accroissement temporaire de l'activité ;
- « 4° Occupation d'un emploi saisonnier.

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

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

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

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

Article 2

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

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

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

« La convention de stage doit comporter les mentions suivantes :

- « - la formation suivie par l'étudiant au sein de l'établissement d'enseignement et l'objet du stage,
- « - la durée du stage qui ne peut excéder six mois, et la date de son terme,
- « - le programme du stage, établi conjointement par l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en fonction du programme des études suivies par le stagiaire et des compétences pratiques avec lesquelles il doit se

familiariser,

- « - les missions du stagiaire, le cas échéant, au sein de l'organisme d'accueil,
- « - la désignation du référent pédagogique au sein de l'établissement d'enseignement chargé du suivi pédagogique du stage, ainsi que son rôle et ses obligations,
- « - la désignation du maître de stage dans l'organisme d'accueil, ainsi que sa qualification professionnelle, son rôle et ses obligations,
- « - les modalités d'évaluation du stage, comportant notamment un entretien avec le maître de stage,
- « - la durée quotidienne et hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, qui ne peut excéder l'horaire collectif de travail de l'entreprise,
- « - le montant de la rémunération mensuelle du stagiaire par l'organisme d'accueil qui, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, ne peut être inférieur à 50 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour tout stage d'une durée totale supérieure à un mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- « 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- « 2° Exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail ;
- « 3° Accroissement temporaire de l'activité ;
- « 4° Occupation d'un emploi saisonnier.

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

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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