

## NOTE TECHNIQUE

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels tend à favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi sur le marché du travail notamment en encadrant le recours au stage et en incitant le recours à l'alternance et aux contrats de professionnalisation.

### **I. Encadrement des stages**

La loi du 28 juillet 2011 vient abroger l'article 6 de la loi 2006-396 du 31 mars 2006. La plupart des dispositions prévues par cet article sont néanmoins reprises et codifiées, majoritairement au sein du Code de l'éducation.

#### **a. Objet du stage**

La loi rappelle que le stage doit être intégré à un cursus pédagogique qui peut être scolaire ou universitaire. Il est donc possible pour les organismes d'accueillir aussi bien des étudiants que des lycéens.

Le recours au stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise (art. L612-8 du Code de l'éducation).

Faisant ici un parallèle avec les CDD, la loi a voulu interdire le recours au stage pour pourvoir un poste qui aurait normalement du être occupé par un salarié titulaire d'un contrat de travail. Il s'agit ici de réaffirmer le caractère formateur du stage et de limiter les abus.

En cas de recours à un stagiaire en dehors d'un cursus pédagogique ou pour pourvoir à un poste de travail permanent de l'entreprise il existe un double risque pour l'organisme :

- un risque civil de requalification du stage en contrat de travail de droit commun, c'est-à-dire en CDI. Pour cela il faudrait que le stagiaire saisisse la juridiction prud'homale et démontre l'existence d'un lien de subordination juridique.
- Un risque pénal : l'infraction de travail dissimulé pourrait être caractérisée (art. L8221-1 du Code du travail). Il est sanctionné par 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (Art. L8224-1 du Code du travail) et de 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende s'il s'agit de l'emploi d'un mineur (art. L8221-2 du Code du travail)

#### **b. Convention tripartite**

L'accueil d'un stagiaire en entreprise est soumis à la conclusion d'une convention de stage tripartite entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (Art. L612-8 du Code de l'éducation).

La loi n'apportant aucune nouveauté en la matière, il convient de se reporter aux pratiques antérieures découlant de la loi du 31 mars 2006.

### c. Durée du stage

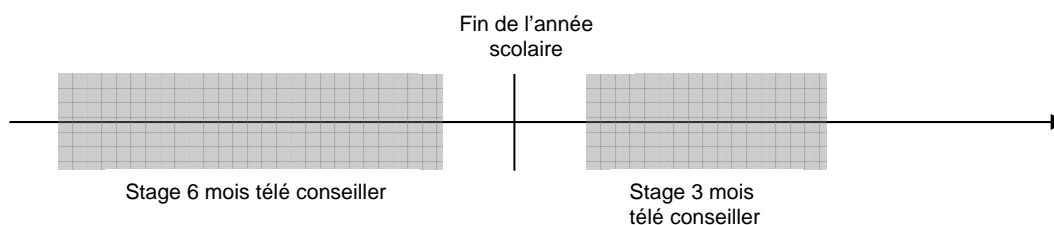
La durée de stage au sein d'une même entreprise est dorénavant **limitée à 6 mois par année d'enseignement avec un même stagiaire** (art. L612-9 du Code de l'éducation).

Il s'agit d'une durée maximale par entreprise qui s'applique quel que soit le poste occupé. Cette durée est valable pour tout stage effectué au sein d'un même organisme pris à titre individuel. Un stagiaire pourra donc effectuer un stage de six mois au sein d'un organisme suivi d'un autre stage de six mois dans un autre organisme dès lors qu'il s'agit d'une entité juridique différente.

Des dérogations seront prévues par décret au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

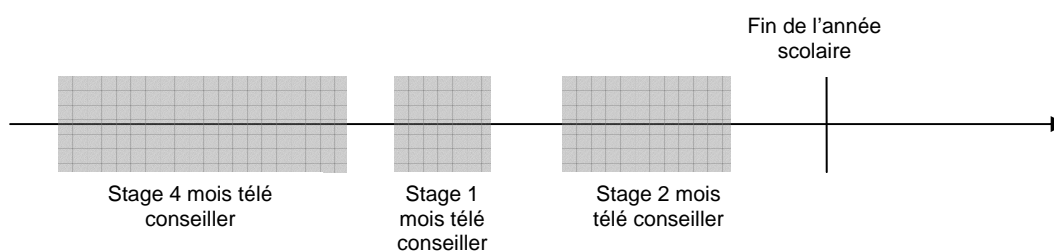
#### Exemples :

##### Cas n°1 :



Il est possible d'avoir une durée cumulée de stage supérieure à six mois dans cette hypothèse car la limite de six mois s'apprécie par année scolaire. Ici les stages ne dépassent pas 6 mois par année scolaire.

##### Cas n°2



Cette situation n'est désormais plus possible car le dernier stage fait dépasser la limite de durée de présence du stagiaire. Le dernier stage ne pourra donc excéder un mois.

#### d. Délai de carence

L'article L612-10 du Code de l'éducation introduit un délai de carence devant être respecté entre l'accueil de deux stagiaires sur un même poste.

Ce délai de carence doit être égal au tiers de la durée du stage précédent.

Il ne s'applique qu'en cas d'accueil successif de stagiaires sur un même poste et ne concerne pas l'accueil d'un même stagiaire au titre de conventions de stages différentes.

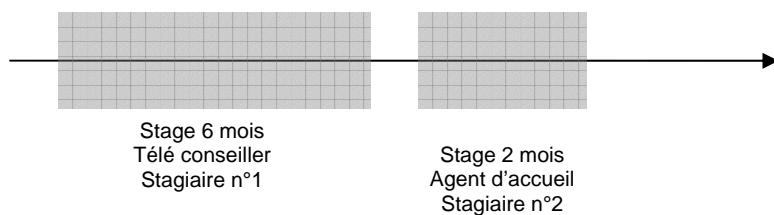
La notion d'identité de poste s'apprécie en fonction de la nature des travaux confiés au salarié.

Le délai de carence ne s'applique pas en cas d'interruption du stage avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Le délai de stage comme le délai de carence constituent des délais calendaires. Il convient de les apprécier de date à date.

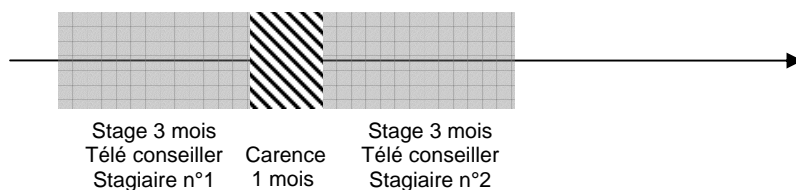
#### Exemples :

##### Cas n°1



Il n'y a pas lieu de respecter de délai de carence entre les deux stages car il s'agit de postes différents

##### Cas n°2



Comme il s'agit d'une succession de stages portant sur des postes identiques, il convient de respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du contrat précédant.

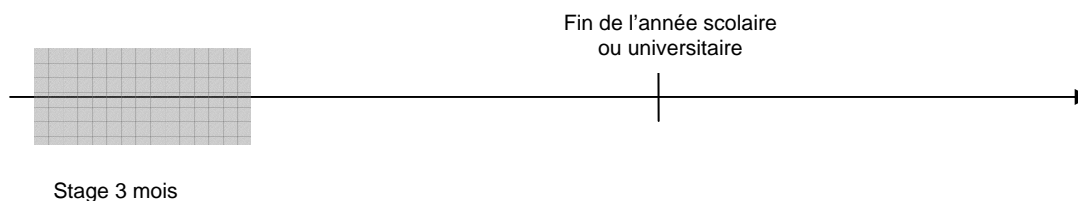
### e. Statut du stagiaire

Une gratification mensuelle est désormais due au stagiaire dès lors qu'il totalise une durée de stage au cours d'une même année scolaire de deux mois, et ce que les deux mois soient consécutifs ou non (Art. L612-11 du Code de l'éducation)

Ici encore, le délai de 2 mois est à apprécier de date à date.

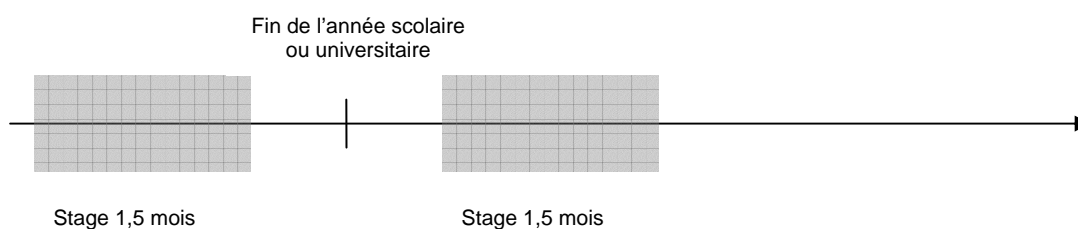
#### Exemples :

##### *Cas n°1*



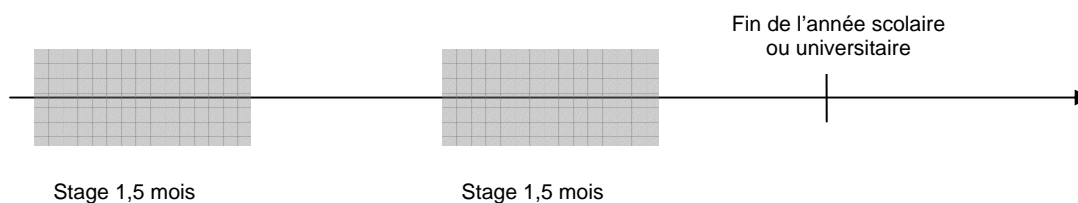
La gratification est due car la durée du stage est supérieure à deux mois pendant la même année scolaire ou universitaire

##### *Cas n°2*



La gratification n'est pas due car la durée cumulée des stages est bien supérieure à deux mois mais sur deux années scolaires ou universitaires différentes.

##### *Cas n°3*



La gratification est due car la durée cumulée des stages est supérieure à deux mois sur la même année scolaire ou universitaire.

Les stagiaires doivent dorénavant avoir accès aux activités sociales et culturelles du CE dans les mêmes conditions que les autres salariés (Art. L612-12 du Code de l'éducation)

## f. Embauche à l'issue du stage (Art. L1221-24 du Code du travail)

### Période d'essai :

La durée du stage est maintenant prise en compte dans le calcul de la période d'essai :

En tout état de cause, en cas d'embauche du stagiaire dans les 3 mois suivant le stage effectué dans le cadre de la dernière année d'étude la durée de ce stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Si l'embauche du stagiaire est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui avaient été confiées, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai

On distingue donc deux cas :

- Embauche du stagiaire dans les 3 mois qui suivent la fin du stage dans un emploi sans correspondance avec les activités qui lui avaient été confiées : la durée du stage est déduite de la période d'essai dans la limite de la moitié de la durée de celle-ci.
- embauche du stagiaire dans les 3 mois qui suivent la fin du stage dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui avait été confiées : la durée du stage est intégralement déduite de la période d'essai.

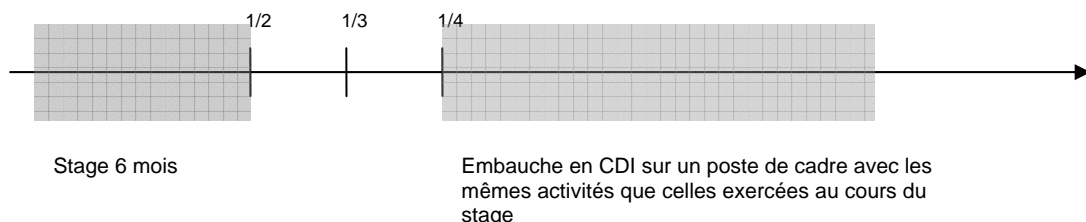
### Exemples :

#### Cas n°1



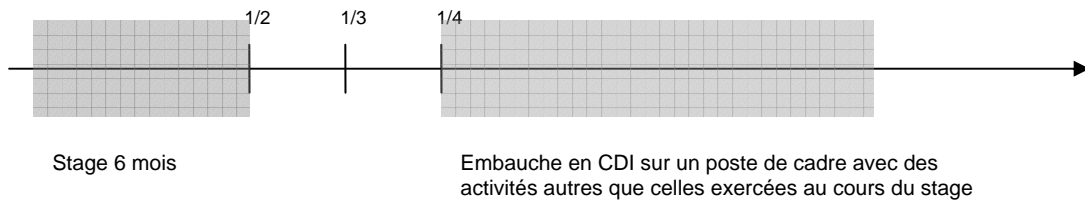
On peut imposer une période d'essai de 4 mois sans que la durée de stage ne vienne s'imputer sur celle-ci car il y a plus de 3 mois entre la fin du stage et l'embauche.

#### Cas n°2



On déduit intégralement la durée de stage de la durée de la période d'essai. Ici, la durée du stage étant supérieure à la durée légale de la période d'essai, il ne pourra être prévue de période d'essai.

### Cas n°3



On déduit intégralement la durée de stage de la durée de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai. Ici, elle est de 4 mois, on ne pourra donc déduire que 2 mois de stage de la période d'essai.

### Ancienneté

En cas d'embauche à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, cette durée est prise en compte pour l'ouverture et le calcul de droits liés à l'ancienneté.

La reprise d'ancienneté ne semble s'effectuer qu'en cas d'embauche immédiate à l'issue du stage. S'il y a une interruption entre le stage et l'embauche, il n'y a pas lieu de reprendre l'ancienneté.

Attention : la reprise d'ancienneté s'applique que le salarié soit embauché en CDI comme en CDD. Dès lors il faudra tenir compte de la durée du stage dans le calcul de la présence effective prévue par l'article 17 de la Convention collective.

Dans cette hypothèse, il convient de reprendre l'ancienneté pour l'ouverture et le calcul de droits. La période du stage en elle-même n'ouvre pas de droits à titre rétroactif. Il ne s'agit pas de temps de travail effectif mais d'une période à prendre en compte uniquement comme de l'ancienneté prévue à l'article 30 de la Convention collective qui permet l'ouverture des droits prévus aux articles 39, 41, 42, 45, 46 de la Convention collective du 8 février 1957.

### **g. Contrôle du recours au stage**

*Pour vérifier le respect des dispositions relatives à la durée des stages et au délai de carence entre stages successifs* l'article L612-13 du Code de l'éducation met en place une obligation pour l'entreprise accueillant des stagiaires de tenir à jour un registre des conventions de stages.

Les modalités de tenue de ce registre seront précisées par décret.

L'information du Comité d'entreprise en matière de recours au stage est également renforcée. Désormais, il convient dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'informer trimestriellement le CE du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leurs sont confiées (Art. L2323-51 du Code du travail). Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'information en la matière est annuelle et se déroule dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (Art. L2323-47 du Code du travail). Elle porte alors sur le nombre de stagiaires et leurs conditions d'accueil.

## II. Autres dispositions : Apprentissage et contrat de professionnalisation

La loi du 28 juillet 2011 tend également à favoriser le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

### a. Apprentissage

La loi du 28 juillet 2011 supprime le contrôle a posteriori du contrat d'apprentissage suite à son dépôt à la chambre consulaire.

#### Apprentis mineurs :

La loi vient modifier l'article L6222-1 du Code du travail en permettant à présent la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un jeune de moins de 16 ans à deux conditions :

- il faut que l'apprenti atteigne les 15 ans au cours de l'année civile,
- il faut qu'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance.

Le premier cycle de l'enseignement est constitué par la scolarité du collège.

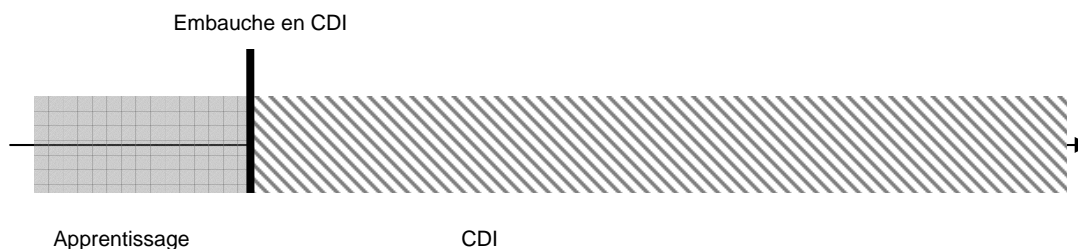
Il découle de cet article qu'il est désormais possible de conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune âgé de 14 ans au moment de la conclusion du contrat.

#### Embauche d'un apprenti à l'issue de son contrat d'apprentissage

Si le contrat d'apprentissage est suivi immédiatement de la signature d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire, il ne peut être imposé de période d'essai (art. L6222-16 du Code du travail). A contrario, s'il y a une interruption entre la fin du contrat d'apprentissage et l'embauche une période d'essai pourra être prévue.

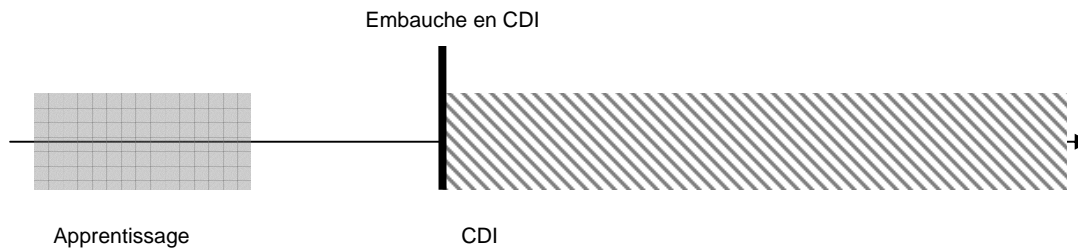
#### Exemple :

##### *Cas n°1*



Il ne peut être imposé de période d'essai conformément à l'article L6222-1 du Code du travail.

## Cas n°2



Il peut être imposé une période d'essai car l'embauche ne suit pas immédiatement la fin du contrat d'apprentissage

Une période de stage probatoire peut néanmoins être prévue dans les conditions posées par la Convention collective.

Il convient toujours de prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage dans le calcul de l'ancienneté.

### **b. Contrat de professionnalisation**

La loi du 28 juillet 2011 vient modifier l'article L6325-7 et étendre les cas de renouvellement du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée.

Il est désormais possible de renouveler un contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée lorsque le bénéficiaire ayant obtenu la qualification initialement visée décide de préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Il est toujours possible de renouveler le contrat de professionnalisation pour une qualification n'ayant pu être obtenue en cas de défaillance de l'organisme de formation, d'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ainsi qu'en cas de maladie professionnelle.

### **III. Mise en place de stages d'observation**

La loi du 28 juillet 2011 introduit un article L3323-3-1 du Code de l'éducation permettant que des périodes d'observation en entreprise s durant les vacances scolaires soient proposées aux élèves des deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges (4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>) ou aux élèves des lycées, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle.