

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 : le stagiaire enfin reconnu ? (1)

par François BIZEUR, Docteur en droit, Université de Lille - Droit et santé
Membre du CRD&P-LEREDS

PLAN

I. Le stagiaire : un personnel à part entière

- A. Un membre de l'entreprise
- B. La réalisation d'une prestation de travail

II. Le stagiaire : un personnel à protéger

- A. De nouvelles restrictions légales
- B. L'accentuation du contrôle administratif

1.- La législation entourant le stage effectué en entreprise et le statut du stagiaire a connu son lot de révolutions ces cinq dernières années. Parmi les plus marquantes, il convient de citer la loi du 28 juillet 2011, qui met en place un système de gratification des stagiaires dès lors que la durée du stage excède deux mois (2), ou encore la loi du 22 juillet 2013 qui modifie l'article L. 612-8 du Code de l'éducation en protégeant notamment le stagiaire contre les faits de harcèlement moral et sexuel (3). La question d'une nouvelle révolution législative en matière de stage peut donc se poser s'agissant de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, dont le premier décret d'application a récemment été publié (4).

2.- Avant d'entrevoir ce nouveau dispositif, il convient de rappeler que, pour l'essentiel, la mise en place d'une convention de stage, ainsi que le cadre juridique dans lequel cette convention est réalisée, répondent aux exigences posées par le Code de l'éducation. Le Code du travail ne traite de la question que de façon épisodique car le stagiaire n'est pas un salarié (5). Toutefois, ces deux codes se rejoignent et, bien souvent, se complètent pour fixer le régime juridique applicable à la convention de stage. Celle-ci s'inscrit nécessairement dans un enseignement scolaire et/ou universitaire (6). Les conditions de sa mise en place sont aujourd'hui nettement fixées par la loi, qui intègre, dans le titre II du livre I^{er} du Code de l'éducation, un chapitre IV intitulé « Stage et périodes de formation en milieu professionnel ». On y retrouve les prescriptions minimales relatives à l'élaboration d'une convention de stage entre l'établissement d'accueil de l'étudiant, l'établissement d'enseignement de l'étudiant et l'étudiant lui-même. D'un intérêt pratique évident, ces dispositions ne constituent pas pour autant la nouveauté proposée par la loi du 10 juillet 2014.

3.- La loi nouvelle brille davantage par l'encadrement juridique qu'elle propose, s'agissant de l'exécution de la « relation de travail », ainsi que par

le contrôle qu'elle met en place afin de surveiller les éventuelles méconnaissances de l'employeur, voire les fraudes à la loi, qui peuvent avoir lieu en matière de stage. L'évolution législative proposée par la loi n° 2014-788 laisse entrevoir de véritables innovations. Le dispositif contribue à promouvoir l'idée selon laquelle, bien qu'en formation, le stagiaire est un membre à part entière du personnel de la structure d'accueil. En ce sens, le statut du stagiaire entame son (long) chemin à la rencontre du salariat (1.). D'ailleurs, il ne fait aucun doute que le durcissement de la législation portant sur les stages va, *in fine*, favoriser le salariat des étudiants inscrits dans des formations universitaires ou scolaires en contribuant à accroître l'attrait des employeurs pour l'apprentissage et/ou la professionnalisation des étudiants. Il en est ainsi pour les mesures de contrôle de la véracité de la situation de stage et de la bonne application de la législation en matière de stage, qui devraient permettre, à terme, d'éviter l'utilisation frauduleuse du stage. Les cas dans lesquels le recours au stage masque l'occupation d'un réel poste de travail ne sont pas rares. Cependant, même si le stagiaire se rapproche du salariat avec l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, la situation précaire dans laquelle il se trouve a conduit le législateur à renforcer les mesures de protection en matière de recours au stage (2.).

(1) L. n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, JORF, n° 0159, p. 11491.

(2) L. n° 2011-893, 28 juillet 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, JORF, n° 0174, p. 12914.

(3) L. n° 2013-660, 22 juillet 2013, relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, JORF, n° 0169, p. 12235.

(4) D. n° 2014-1420, 27 novembre 2014, relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages, JORF, n° 0277, p. 20008 ; sur ce décret v. F. Héas, « Statut du stagiaire, obligations de formation et des entreprises d'accueil », RDT 2015 p.112.

(5) Art. L. 124-7, C. éduc.

(6) Art. L.124-1, C. éduc.

I. Le stagiaire : un personnel à part entière

4.- La lecture des dispositions contenues dans la loi n° 2014-788 permet d'avancer l'idée selon laquelle le stagiaire, souvent placé en marge de l'entreprise, se rapproche progressivement du statut de salarié. Le texte propose, en effet, une intégration accrue du stagiaire au sein de la communauté de travail (A) et ouvre de nombreux droits en sa faveur (B), notamment la possibilité de bénéficier de certaines dispositions issues du statut collectif de travail.

A. Un membre de l'entreprise

5.- Le Code de l'éducation marque bien la particularité du stagiaire vis-à-vis des autres membres du personnel. L'article L.124-7 du Code de l'éducation dispose, en effet, qu'« aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ». En somme, le stagiaire n'a pas pour vocation d'occuper le poste d'un salarié de l'entreprise, étant entendu qu'il s'agit d'une personne en formation suivie nécessairement par un tuteur, conformément à l'article L.124-9 du Code de l'éducation. Il ne peut, par définition, se débrouiller seul dans l'entreprise. Toutefois, cette approche est nuancée par de nombreuses mesures figurant dans la loi n° 2014-788 qui, pour une large partie, souhaite intégrer effectivement le stagiaire à l'entreprise plutôt que de le considérer comme un personnel extérieur à celle-ci.

6.- Parmi elles, l'article 3 de la loi apporte quelques changements à l'article L.1221-13 du Code du travail qui en disent relativement long sur les intentions du législateur. Ce texte dispose qu'« un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés. Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile. Les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel. Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour

certaines catégories seulement, soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, sont définies par voie réglementaire ». Dans les alinéas 3 et 4 de cet article relatif à la tenue du registre du personnel, la loi a donc introduit une obligation nouvelle pour l'employeur de mentionner l'ensemble des stagiaires présents dans l'entreprise, conduisant à une assimilation certaine de ces personnels très spécifiques à la communauté de travail (7). Par ce biais, le stagiaire est placé, sur le plan administratif, à une relative égalité avec le reste du personnel qu'il va croiser quotidiennement dans les locaux de l'entreprise. Cependant, il convient également de relever que cette insertion aura une fonction autre.

7.- Cette mention des stagiaires au registre unique du personnel va faciliter l'application d'autres dispositions contenues dans la loi du 10 juillet 2014 et, notamment, la mise en place du contrôle administratif réalisé par les inspecteurs ou contrôleurs du travail. En effet, l'alinéa premier de l'article L.124-17 du Code de l'éducation confère une nouvelle mission à l'inspection du travail relative à la constatation des infractions en matière de stage. L'inscription obligatoire des stagiaires dans le registre unique du personnel favorise le travail de l'inspection du travail sur le terrain, qui peut, dès lors, et en une seule fois, contrôler l'ensemble des personnes qui œuvrent dans l'entreprise ainsi que le respect des conditions d'emploi des stagiaires. Ce contrôle paraissait nettement moins évident lorsque les stagiaires faisaient l'objet d'une inscription sur un registre à part du registre unique du personnel (8). Ainsi, ce nouveau dispositif contribue à unifier la communauté de travail sur le plan administratif (quand bien même cette inscription est réalisée dans un appendice bien spécifique du registre unique du personnel) et, de fait, crée un automatisme certain dans le contrôle des stagiaires de l'entreprise. Ce sentiment d'intégration du stagiaire à la communauté de travail est par ailleurs conforté par une extension des droits qui leurs sont accordés.

B. La réalisation d'une prestation de travail

8.- Si le stagiaire ne peut être perçu comme un salarié, il n'en demeure pas moins redevable envers son entreprise d'accueil d'une certaine forme de

(7) Pour une approche de la notion, P.-Y. Verkindt, « La collectivité de travail ou «La belle inconnue» », Dr. Soc., 2012, pp.1006-1013.

(8) L. Flament, « Stages », JCl. Trav. Traité, fasc. 60-5, n°36. Par ailleurs, la loi du 10 juillet 2014 abroge parallèlement l'obligation pour l'employeur de tenir un registre des conventions de stage indépendant du registre unique du personnel telle qu'elle était fixée à l'art L.612-13 du Code de l'éducation.

prestation de travail. Probablement pour cette raison, la loi du 10 juillet 2014 réduit les distinctions entre salariés et stagiaires, notamment par l'application des règles de droit du travail. En outre, une partie des dispositions contenues dans la loi n°2014-788 vise à étendre le respect de certains droits reconnus aux salariés en faveur des stagiaires. Par exemple, l'article L.124-14 du Code de l'éducation insiste sur le respect de la législation relative aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés. Dans le même sens, l'article L. 124-12 rappelle que les stagiaires sont protégés par les dispositions du Code du travail en matière de harcèlement moral et sexuel (9). L'une des nouveautés proposées par la loi est contenue dans l'article L.124-13 du Code de l'éducation. Ce texte permet aux stagiaires de bénéficier de la réglementation du Code du travail relative aux congés pour cause de maternité, paternité et adoption. De façon indirecte, ces textes affirment que, dans l'entreprise, le stagiaire doit être considéré comme l'égal du salarié. D'autres exemples tirés de la loi du 10 juillet 2014 accentuent l'idée d'un rapprochement du stagiaire et du salarié. Ainsi, cette nouvelle loi offre la possibilité aux stagiaires de revendiquer, lorsqu'ils existent, l'accès à certains avantages statutaires reconnus aux salariés de l'entreprise. Dorénavant, les stagiaires pourront profiter du restaurant de l'entreprise ou des titres-restaurant ou encore du remboursement des frais de transport, au même titre que les salariés de la structure d'accueil. Accordés jusqu'à présent aux stagiaires de la fonction publique (10) et aux stagiaires relevant de domaines spécifiques du secteur privé (11), ces avantages doivent aujourd'hui, et lorsqu'ils existent dans l'entreprise, être octroyés aux stagiaires du secteur privé. Ainsi, la loi du 10 juillet 2014 prévoit tant le prolongement des textes issus du Code du travail que l'application de certaines normes issues du statut collectif de travail en faveur des stagiaires. L'apport peut, en définitive, paraître faible, mais il constitue une avancée, puisque jusqu'ici le législateur s'était contenté d'ouvrir aux stagiaires l'accès aux seules activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (12).

9.- Enfin, la loi du 10 juillet 2014 introduit dans le Code du travail un article L.1454-5 disposant que « lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une

demande de requalification en contrat de travail d'une convention de stage mentionnée à l'article L. 124-1 du Code de l'éducation, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine ». Par ce biais, le législateur entend mettre un coup d'arrêt aux fausses situations de stage. Cette ambition est relayée par l'article L.124-7 du Code de l'éducation qui énonce qu'« aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ». En effet, on ne saurait nier que le recours au stage est régulièrement utilisé de manière abusive par les entreprises, masquant une situation effective d'emploi au détriment de la formation du stagiaire et en fraude à la législation relative au paiement du salaire – plus spécifiquement du SMIC horaire – ainsi qu'à la législation d'ordre public relative au CDD.

10.- Par conséquent, la création d'un accès direct au bureau de jugement du Conseil de prud'hommes en faveur de stagiaires parfois abusés par leur entreprise d'accueil constitue une réelle garantie. Le délai d'un mois, au terme duquel la réponse du juge du travail doit intervenir, l'est tout autant et dénote le caractère impératif de cette nouvelle réglementation. En effet, au-delà de la requalification permettant au juge de mettre en lumière la situation réelle des parties l'une envers l'autre, c'est l'illégalité d'une situation qu'il lui est également demandé de contrôler et de faire cesser. La requalification de la convention de stage en contrat de travail suppose le non-paiement ou une minoration de cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement, ainsi qu'une éventuelle situation de travail dissimulé. L'obligation faite aux Conseils de prud'hommes d'être réactifs sur le contrôle des conventions de stage devrait permettre de ne pas laisser le stagiaire dans une trop longue précarité et de rétablir les droits de ce dernier le plus rapidement possible. Ce nouveau dispositif propose ainsi un système relativement ambivalent, en ce sens qu'il assimile de plus en plus le stagiaire à un membre de l'entreprise tenu à la réalisation d'une effective prestation de travail, tout en admettant les particularités de ce personnel qu'il faut alors protéger.

(9) Il ne s'agit pas ici d'une nouveauté, puisque la loi n°2011-893 prévoyait déjà cette protection.

(10) L. Flament, *op. cit.*, n°65

(11) V. notamment, Circ. intermin. n°2011/004, 5 avril 2011, relative aux stages et mises en situation professionnelle inscrits dans

la formation aux diplômes nationaux supérieurs professionnels de musicien, de comédien, de danseur et d'artiste de cirque, BO n°197, p.10.

(12) L. n°2011-893, 28 juillet 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0174, p.12914.

II. Le stagiaire : un personnel à protéger

11.- Même si la loi du 10 juillet 2014 contribue à rapprocher les stagiaires de la catégorie des salariés, on ne peut pas ignorer pour autant le caractère spécifique du stage, qui oblige à certains aménagements légaux et réglementaires. En outre, l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi pose certaines restrictions s'agissant du recours au stage en milieu professionnel (A) et visant à protéger le « travailleur en formation ». Pour s'assurer de cette protection, la loi confère à l'inspection du travail la faculté de contrôler les entreprises quant à la bonne application des normes relatives au stage (B).

A. De nouvelles restrictions légales

12.- Nous l'avons vu précédemment, la loi du 10 juillet 2014 interdit à l'employeur de procéder à un quelconque harcèlement à destination des stagiaires et l'oblige à respecter certaines normes légales, notamment en matière de congé parental, de temps de présence dans l'entreprise ou encore de repos quotidien et hebdomadaire. Le stagiaire s'inscrit donc aujourd'hui dans le prolongement de certains textes du Code du travail applicables à tout salarié. Toutefois, prenant en compte la situation délicate du stagiaire, qui est avant toute chose une personne en formation, la loi impose à l'employeur de ne pas confier au stagiaire de tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité (13). Cette mesure préventive et assurément protectrice des stagiaires impose à l'employeur de porter une attention particulière aux conditions de déroulement de certains stages nécessitant l'utilisation et la manipulation d'outillages spécifiques et parfois dangereux. Par exemple, le stagiaire couvreur/zingueur qui suit une formation diplômante nécessitant un stage en entreprise n'aura certainement pas d'autre choix que monter sur les toits et, ainsi, de s'exposer à un danger certain, pour découvrir et apprendre les rudiments de son futur métier. Plus encore, pour ce type de stagiaire, le risque – et surtout la prévention de ce risque – fait partie intégrante de la formation qui doit lui être délivrée. L'employeur devra alors mettre en œuvre des mesures encore plus protectrices pour le stagiaire que pour le salarié expérimenté afin de compenser le manque de savoir-faire du premier.

13.- La loi du 10 juillet 2014 souhaite également limiter la durée des périodes de stage de façon plus

stricte que par le passé. Cet encadrement devrait permettre, à terme, de lutter activement contre les abus liés à la succession des périodes de stage au sein de la même structure d'accueil. Ainsi, l'article L. 612-9 du Code de l'éducation a subi un profond lifting en devenant l'article L. 124-5, lequel dispose désormais que « *la durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement* ». Néanmoins, afin de ne pas rendre le dispositif trop pesant et permettre aux établissements scolaires et universitaires de se conformer aux dispositions nouvelles, la loi du 10 juillet 2014 ajoute qu'« *un décret fixe la liste des formations pour lesquelles il peut être dérogé à la durée de stage ou de période de formation en milieu professionnel prévue à l'article L. 124-5 du Code de l'éducation pour une période de transition de deux ans à compter du 10 juillet 2014* » (14).

14.- De façon générale, il devient interdit de déroger à la durée de six mois de stage, consécutifs ou non, au sein de la même entreprise. Ainsi, il semble que, passé ce délai de transition de deux ans, soit au 11 juillet 2016, la durée légale du stage sera uniformisée sur l'ensemble du territoire et ne pourra dépasser, sauf modification législative future, la durée fatidique de six mois consécutifs ou non dans la même entreprise ou structure d'accueil. Cette durée est calculée en fonction du temps de présence effectif du stagiaire dans l'organisme d'accueil, sachant que « *chaque période au moins égale à sept heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à vingt-deux jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois* » (15). Partant de ce mécanisme, il devient plus aisé de déterminer la durée exacte du stage et les éventuelles obligations revenant à la structure d'accueil en matière de gratification de la période de stage.

15.- Sur ce point, le dispositif prévoit une amélioration des conditions de gratification des stagiaires. Cette gratification continue à être due lorsque la durée du stage excède deux mois en application des règles de calcul précitées. Toutefois, le législateur a choisi d'en augmenter le montant. Jusqu'à présent, le montant horaire de cette gratification était fixé

(13) Art. L.124-14, al. 3, C. éducat.

(14) Art. 3, D. n° 2014-1420, 27 novembre 2014, relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages. Ce texte vise limitativement les diplômes suivants : diplôme d'État d'assistant de service social, le diplôme d'État de conseiller en

économie sociale familiale, le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, le diplôme d'État d'éducateur spécialisé et le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

(15) Art. 1, D. n° 2014-1420, 27 novembre 2014, relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages.

à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, défini en application de l'article L.241-3 du Code de la Sécurité Sociale, soit environ 436,05 € mensuels actuellement. Ce seuil minimal sera élevé, à terme, à 15 % du plafond (16). L'ensemble des mesures présentées démontre tout l'intérêt porté à la situation délicate des stagiaires. La mise en place de ce nouveau cadre protecteur est accentuée par le renforcement du contrôle administratif sur les stages effectués en entreprise.

B. L'accentuation du contrôle administratif

16.- La loi du 10 juillet 2014 ne serait probablement qu'un coup d'épée dans l'eau si le texte ne prévoyait pas de mesures permettant un contrôle effectif de cette nouvelle réglementation. En outre, il est confié à l'inspection du travail le soin de vérifier la bonne application du dispositif et surtout de contrôler la réalité des situations de stage. Il s'agit, au besoin, de sanctionner les employeurs qui abuseraient du recours au stage aux fins de faire occuper, de façon frauduleuse, les postes de l'entreprise par des travailleurs non déclarés auprès de l'Urssaf. Car, là se trouve la véritable innovation de la loi du 10 juillet 2014. Dorénavant, la loi confère à l'inspection du travail la faculté de relever les infractions d'un employeur qui ne respecterait pas les prescriptions légales. L'article L.124-17 du Code de l'éducation dispose, dans ses alinéas 2 et 3, que « *les manquements sont passibles d'une amende administrative prononcée par l'autorité administrative. Le montant de l'amende est d'au plus 2 000 € par stagiaire concerné par le manquement et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende* ». A priori, le manquement relevé par l'inspection du travail devrait donner lieu au prononcé d'une sanction par la Direccte « *renforçant encore le poids de celui-ci dans le système d'inspection du travail* » (17). Reste qu'avec moins de 2 500 agents pour contrôler près de deux millions d'entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail, on peut s'interroger sur l'impact effectif de ces nouvelles mesures en matière d'emploi abusif des stagiaires.

17.- Quoi qu'il en soit, dans l'éventualité d'un contrôle révélant une méconnaissance des règles

en vigueur, voire une fraude, la loi du 10 juillet 2014 permet au stagiaire abusé de connaître l'étendue de l'illégalité de la situation le concernant au moyen d'une information délivrée par l'inspection du travail. La loi nouvelle insère dans le Code du travail un article L.8223-1-1, qui dispose que « *lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'un stagiaire occupe un poste de travail en méconnaissance des articles L.124-7 et L.124-8 du Code de l'éducation ou que l'organisme d'accueil ne respecte pas les articles L.124-13 et L.124-14 du même code, il en informe le stagiaire, l'établissement d'enseignement dont il relève, ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'organisme d'accueil* ». Avant l'entrée en vigueur de ce texte, l'inspecteur du travail disposait déjà de la faculté de contrôler les situations de « faux stage » ou encore de travail dissimulé. Désormais, on lui octroie un devoir de mise en garde des personnes intéressées par la révélation d'un comportement illicite ou frauduleux. Cette information pourrait bien avoir des conséquences particulières pour l'employeur réfractaire à appliquer la législation en matière de stage.

18.- Tout d'abord, s'agissant du stagiaire lui-même, on peut penser que l'illégalité d'une situation de stage révélée par le contrôle administratif peut favoriser l'entame d'une procédure visant à requalifier la convention de stage en véritable contrat de travail. En effet, le juge se fonde sur un faisceau d'indices spécifiques afin d'aboutir à la requalification du stage en contrat de travail. Sont notamment pris en compte la quantité de travail du stagiaire (18) et les tâches confiées au stagiaire (19), mais aussi la réalisation d'un travail à l'aide d'un tuteur (20). Autant d'éléments encadrés par la loi et devant être consignés par l'employeur. Cette information du stagiaire devient alors une invitation à saisir les juridictions prud'homales afin de faire constater l'existence d'une véritable relation de travail. Enfin, s'agissant du comité d'entreprise, l'article L.2323-38 du Code du travail dispose que « *le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle* ». Par ailleurs, il est « *consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise* ».

(16) La mesure ne sera effective qu'à partir du 1^{er} septembre 2015, étant précisé que le décret d'application prévoit une augmentation progressive du montant de la gratification jusqu'à la date prévue du 1^{er} septembre 2015. Actuellement, le taux est fixé à 13,75 % du plafond de la Sécurité sociale. Il sera porté à 15 % à la rentrée 2015. Ce faisant, il sera impossible pour une entreprise de faire appel à un stagiaire pendant plus de deux mois sans se conformer à cette prescription légale.

(17) T. Kapp, « Lois du 10 juillet 2014 : des compétences renforcées pour l'inspection du travail », SSL, 2014, n° 1462, p. 7.

(18) CA Paris, 7 octobre 2010, RG n° 07/3258, JurisData n° 2010-020815, RJS, 2011, n° 204.

(19) Cass. Soc., 18 juin 2003, n° 00-46.438, Sté Rivièrè consult associés.

(20) CA Agen, Ch. soc., 20 juin 1989, Pasquet c/ Douay, Dr. Ouv. 1989, p. 403, obs. S. Ballet.

prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel [...] et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53 ». Aussi, dans l'éventualité où l'employeur aurait sciemment caché au comité l'entrée dans l'entreprise de stagiaires et les conditions dans lesquels ceux-ci sont accueillis et suivis, on ne doute pas que l'information délivrée par l'inspection du travail à l'adresse du comité d'entreprise puisse être suivie d'effets. L'employeur qui ne fournit pas l'information, ou qui fournit une mauvaise information, commet un délit d'entrave pouvant donner lieu à l'ouverture d'une procédure devant le tribunal correctionnel. En la matière, une peine d'un an de prison ainsi qu'une amende de 3 750 euros est prévue (21).

Conclusion

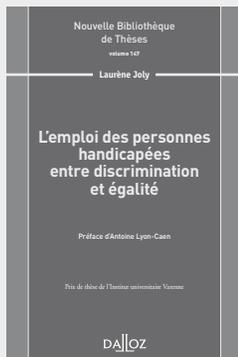
19.- La loi du 10 juillet 2014 tente de mettre en place un système protecteur en faveur des stagiaires tout en essayant de rapprocher ces derniers des « effectifs » de l'entreprise. L'application de certaines règles du Code du travail relatives au harcèlement et aux congés en entreprise ainsi que la possibilité de pouvoir bénéficier de certains avantages issus du statut collectif de travail en apportent la démonstration. Pour autant, ce texte ne perd pas de vue la fragile situation dans laquelle peut se trouver le stagiaire qui, en définitive, travaille sans travailler pour l'entreprise d'accueil. De ce point de vue, les garde-fous mis en place par le dispositif devraient se révéler utiles. Notamment, les dispositions relatives à l'encadrement de la durée des stages et au contrôle administratif des situations de stage pourraient bien, à terme, faire obstacle à l'abus de recours au stage.

François Bizeur

(21) Art. L.2328-1, C. trav.

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ENTRE DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ

par Laurène Joly



Edition Dalloz –
coll. Nouvelle Bibliothèque
de Thèses –
ISBN 978-2-247-15155-4 –
2015 – 65 euros

Cette thèse a pour objet de déterminer comment le droit antidiscriminatoire peut contribuer à améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La première partie est consacrée à la conception juridique du traitement des personnes handicapées. Celle-ci se caractérise par son évolution.

La première approche du traitement juridique des personnes handicapées est liée à une conception du handicap comme attribut de l'individu, appréciée à l'aune d'une conception biomédicale de la normalité. Le traitement juridique, fondé sur un traitement catégoriel, coïncide alors avec un mécanisme de protection par les techniques classiques de la solidarité, mais emporte aussi des effets de stigmatisation.

Sous l'influence du droit international et du droit européen, un changement s'opère en faveur d'un traitement égalitaire. La conception du handicap devient sociale. Le handicap est désormais perçu comme la résultante d'une interaction entre la personne et son environnement. Une telle évolution a nécessairement des répercussions sur la façon de concevoir l'égalité pour les personnes handicapées. L'exigence d'égalité nécessite de s'intéresser au dispositif antidiscriminatoire en matière de handicap. Celui-ci présente une spécificité dont la légitimité est fondée sur la prise en compte du handicap comme facteur de différence et la pertinence de mettre en oeuvre un traitement différencié.

La seconde partie est dédiée à l'étude des voies de réalisation de l'égalité qui empruntent les traits de deux instruments distincts.

En premier lieu, l'aménagement raisonnable constitue une voie novatrice : la voie de l'édiction d'une norme antidiscriminatoire créant une obligation positive à la charge de l'employeur. Pour ne pas se contenter d'une étude des dispositifs législatifs internes – seule étude que le droit positif permet à l'heure actuelle – c'est une analyse de l'aménagement raisonnable à la lumière du droit canadien qui a été entreprise. Cette analyse vise à comprendre quelle peut être la portée de ce mécanisme en droit français.

En second lieu, les actions positives constituent une autre voie de mise en oeuvre de l'exigence de non-discrimination.

Dans le domaine du handicap, l'action positive se traduit principalement par une obligation d'emploi de travailleurs handicapés sous forme d'un quota à respecter. Elle revêt parfois une forme plus atypique par le biais de la conclusion d'accords collectifs, le dialogue social pouvant alors être considéré comme l'instrument d'une action publique négociée.

Au-delà, cette étude permet d'observer une évolution majeure. Ce qui était considéré comme pathologique ne l'est plus. C'est le regard extérieur qui transforme la différence, la singularité en problème. Le handicap doit être résolument saisi dans une dynamique relationnelle.