

## La loi du 10 juillet 2014 sur le développement, l'encadrement des stages et l'amélioration du statut des stagiaires.

La loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut de stagiaires (publiée au JO du 11/07/2014) prévoit un certain nombre de mesures nouvelles et des modifications de la réglementation actuelle sur les principaux points suivants du code de l'éducation et du code du travail :

- Instauration d'un nombre maximum de stagiaires pouvant être accueillis dans une même entreprise. Les seuils seront fixés par décret à paraître en fonction des effectifs de l'entreprise. Lors des débats parlementaires, il a été évoqué 3 stagiaires maximum pour une entreprise d'au plus 30 salariés et 10% de stagiaires dans les entreprises plus importantes.

Mais ces chiffres ne sont évidemment qu'indicatifs et il convient d'attendre le décret. A noter qu'une amende administrative d'au plus 2000 € par stagiaire concerné est prévue (4000 € en cas de récidive). Le délai de prescription de l'action administrative est de 2 ans.

- Renforcement des moyens de contrôle de l'inspection du travail. Pour ce faire, les entreprises d'accueil devront remplir et tenir à jour, dans le registre unique du personnel, une partie spécifique dédiée aux stagiaires avec dans l'ordre de leur arrivée, leurs nom et prénom. Les inspecteurs du travail devront informer par écrit, dans des conditions à prévoir par décret, le stagiaire, l'établissement scolaire et les IRP (DP, CE, ...) en cas de non-respect de la réglementation en vigueur par l'employeur (exemples : stages sur un emploi permanent ou pour surcroît exceptionnel d'activité ou sur un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié temporairement absent, nombre de stagiaires en dépassement des seuils, non-respect des droits du stagiaire, non-respect du droit d'accès au restaurant d'entreprise, ...).

- Augmentation du montant de la gratification minimale de stage. Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois, le stagiaire a droit à une gratification dont le montant est fixé, sauf disposition plus favorable, à 12,5% du plafond horaire de SS (soit 436,05 € par mois pour 35 h de présence par semaine). Pour les conventions de stage signées à compter du 1er septembre 2015, cette gratification sera portée, sauf dispositions plus favorables, à 15% du plafond horaire de SS. Un décret doit paraître sur cette mesure et devrait prévoir une augmentation en 2 étapes. Rappelons que cette gratification est due à compter du 1er jour du 1er mois de la période de stage dès lors que sa durée est supérieure à 2 mois. La loi de 2014 précise que la gratification est fixe quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois. Cette somme est exonérée de cotisations sociales dans la limite des seuils fixés réglementairement et non imposable.

- Amélioration du statut du stagiaire : Accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant, prise en charge des frais de transport, règles applicables concernant les durées maximales de présence, la présence de nuit ainsi que les repos (quotidien, hebdomadaire), et les jours fériés, interdiction de confier aux stagiaires des tâches dangereuses pour leur santé et leur sécurité, ...

Des autorisations d'absences peuvent être prévues dans la convention de stage. A noter que l'entreprise devra établir un décompte des temps de présence du stagiaire. Les stagiaires auront droit également aux congés et autorisations d'absence prévus par le code du travail en cas de maternité, paternité. Rappelons que la durée maximale des stages reste limitée à 6 mois, mais qu'un décret devrait mettre fin, sous certaines conditions et selon une périodicité à déterminer, aux actuelles possibilités de dérogations.

- Renforcement de l'encadrement des stages : désignation obligatoire d'un tuteur dans l'entreprise d'accueil (un décret fixera le nombre maximum de stagiaires par tuteur), d'un enseignant référant dans l'établissement scolaire. Ce dernier a dorénavant une obligation d'accompagner les étudiants dans leur recherche de stages, d'encourager la mobilité internationale, de suivre le bon déroulement du stage en liaison avec le tuteur, ...

- Mise en place d'une procédure spécifique et accélérée auprès du Conseil des Prud'hommes (CPH). Lorsqu'un stagiaire saisit le CPH d'une demande de requalification en contrat de travail, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement. Celui-ci a 1 mois, à compter de sa saisine, pour se prononcer.

Des précisions complémentaires devront être apportées après la parution des différents décrets en attente.

**Martine BARBIER**

Docteur en Droit  
Directeur Formation-Social

## Un salarié peut désormais faire don de jours de congés à un autre salarié.

Ceci nécessite toutefois l'accord de l'employeur et le don ne peut en tout état de cause être effectué que dans le cadre de circonstances et conditions bien précises.

### Existence d'un enfant gravement malade

Si un salarié peut renoncer désormais à tout ou partie de ses jours de repos non pris, cela ne peut être qu'au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, doivent être attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant.

### Accord de l'employeur indispensable

Le salarié qui souhaite effectuer ce don doit au préalable en informer son employeur et celui-ci reste en droit de refuser (sans même avoir à se justifier son refus).

En revanche, l'initiative du don ne peut provenir que du salarié donateur, non de l'employeur ni d'un autre salarié.

### Pas de contrepartie

Selon les termes de la nouvelle loi, le don doit être effectué anonymement, et il ne peut entraîner aucune contrepartie en faveur du salarié donateur.

### Limites aux dons de congés payés

Le salarié peut faire don de tous les types de jours de repos dont il dispose, qu'il s'agisse de jours de RTT, de jours de récupération ou de jours de congés payés. Mais en ce qui concerne ces derniers toutefois, seuls les jours au-delà de 24 jours ouvrables (la 5e semaine de congés payés en l'occurrence) pourront être offerts.

### Dispositions pour le salarié bénéficiaire

Le salarié bénéficiaire des jours de repos bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant la période d'absence, laquelle sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Ce salarié devra en outre conserver le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

### Entrée en vigueur

Dans les sociétés de droit privé, ces nouvelles dispositions sont applicables dès le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, soit à partir du 11 mai 2014.

Source : Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, J.O. du 10

