



Le statut de stagiaire en entreprise

Jurisprudence publié le **29/05/2023**, vu **1271 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de LYON est amenée à s'intéresser à la différence de statut entre un stagiaire et un salarié quant à une demande requalification d'une convention de stage en contrat de travail.

[CA LYON, 12 mai 2023, RG n° 19/08637 *](#)

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de LYON est amenée à s'intéresser à la différence de statut entre un **stagiaire** et un **salarié** quant à une demande requalification d'une **convention de stage en contrat de travail**.

En la matière, la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires a opéré à une nouvelle codification dans le **code de l'éducation** de la partie relative au stage réalisé dans le secteur privé.

A cet effet, l'alinéa 3 de l'article 124-1 de ce code précise la finalité première d'un stage, à savoir une **mise en situation en milieu professionnel** au cours desquelles l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de **favoriser son insertion professionnelle**.

Autrement dit, il ne doit pas s'agir d'un « *stage photocopie* » au cours duquel il serait confié au stagiaire des missions **en inadéquation totale** avec sa formation scolaire.

Outre cette première limite, on notera également que l'article L. 124-7 du code de l'éducation prohibe le recours à un stage dans les hypothèses suivantes :

- Exécuter une **tâche régulière** correspondant à un poste de travail permanent,
- Faire face à un **accroissement temporaire** de l'activité de l'organisme d'accueil,
- Occuper un **emploi saisonnier**,
- **Remplacer un salarié** en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

A défaut de respect de ces dispositions, une **requalification** de la convention de stage en CDI peut être ordonnée par un juge.

Ainsi, depuis longtemps, cette sanction est appliquée en **l'absence totale de formation** du stagiaire à qui il est confié les **tâches normales** d'un emploi de l'entreprise, de sorte que celui-ci peut notamment réclamer le paiement d'un salaire en cas de stage non rémunéré ([Cass. soc., 27 octobre 1993, n° 90-42.620](#)).

L'infraction pénale de **travail dissimulé** peut d'ailleurs être constituée en cas de recours abusif aux stagiaires sur une courte période ([Cass. crim., 28 septembre 2010, n° 09-87.689](#) : **recours à 86 stagiaires pour les vendanges**).

A cet effet, il est prévu une **saisine directe** du bureau de jugement du Conseil de prud'hommes en cas de demande de requalification du stage en contrat de travail.

Au cas d'espèce, il était question d'une étudiante ayant signé une **convention de stage en alternance**, le 13 avril 2017, avec une entreprise, ne comprenant pas de salariée et la Présidente étant désignée comme tutrice.

Au cours de la période de stage, la Présidente a été absente plusieurs mois en raison d'un **congé maternité** tout en restant en contact avec la stagiaire. Ultérieurement, cette dernière a saisi les juridictions prud'homales pour obtenir la requalification de sa convention de stage en contrat de travail.

Au préalable, la Cour d'appel de LYON rappelle que l'accomplissement de **tâches professionnelles** sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en œuvre d'une convention de stage. Mais il y a contrat de travail lorsqu'une personne s'engage à travailler pour le compte et **sous la subordination** d'une autre, moyennant **rémunération**.

Au cas d'espèce, elle note que l'étudiante ne rapportait pas la preuve qu'elle travaillait plus de 35 heures hebdomadaires, ni qu'elle était à la **disposition permanente** de la société.

Au surplus, les échanges épistolaires qu'elle fournissait n'établissaient ni qu'elle a repris le poste de la dirigeante qui était absente pendant plusieurs mois en raison d'un congé maternité, ni que celle-ci a failli dans son **rôle de tutrice**, ni qu'elle n'a bénéficié **d'aucune formation**.

Il apparaissait en effet que malgré son congé de maternité, la présidente a **poursuivi son activité** à distance, éventuellement par le biais de visio-conférences, ou même dans les locaux de la société, et qu'elle était en **contact régulier** avec la stagiaire en vue de l'accompagner dans les tâches confiées.

Pour la Cour, toutes deux ont régulièrement échangé des courriels par lesquels la dirigeante donnait à sa stagiaire des **consignes** sur le travail à accomplir et sur la façon dont elle devait procéder, poursuivant ainsi son **rôle de tutrice**.

Enfin, l'étudiante n'apportait pas davantage la preuve que les missions confiées **excédaient le cadre convenu** ou ne correspondaient pas à sa formation.

Elle échouait donc à rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail et, partant, d'un **détournement de l'objet de son stage**, de sorte que la Cour d'appel de LYON la déboute de sa demande de requalification en CDI.

Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON en droit du travail et droit de la sécurité sociale

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.