



# Le statut de stagiaire en entreprise

**Jurisprudence** publié le **29/05/2023**, vu **682 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.***