



L'ARRET DE LA SEMAINE

CA LYON, 12/05/23, RG N° 19/08637 : LE STATUT DE STAGIAIRE EN ENTREPRISE

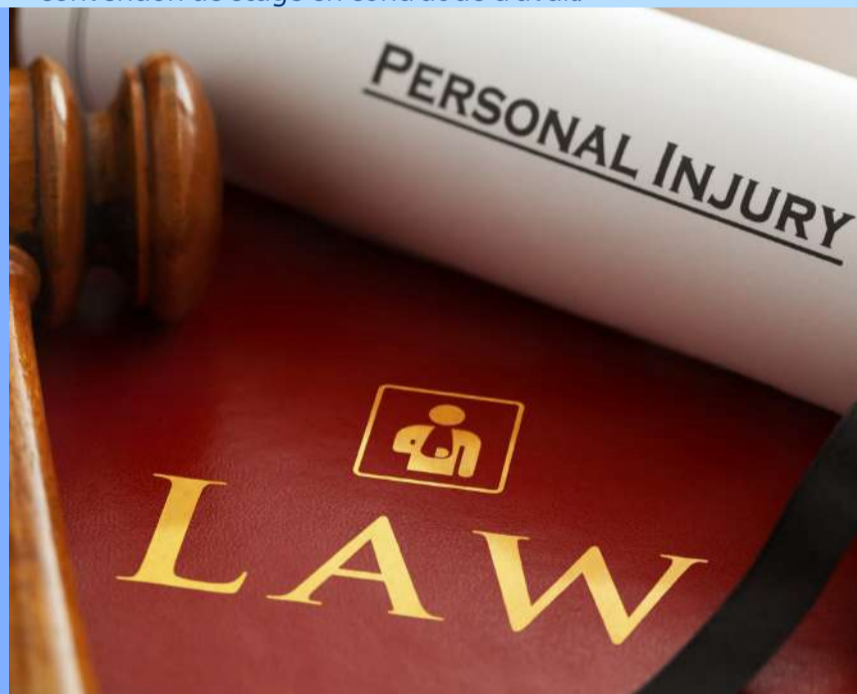


FAITS DE L'ESPECE

Le 13/04/17, une convention de **stage** a été conclue entre une étudiante et une entreprise, ne comprenant aucun salarié et sa 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, celle-ci a saisi les juridictions prud'homales pour obtenir la **requalification** de sa convention de stage en contrat de travail.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 124-7 du code de l'éducation, 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 absent.

A défaut, la convention de stage peut être **requalifiée** en contrat de travail par le juge (**Cass. soc., 27/10/93, n° 90-42.620**).



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au préalable, la Cour d'appel 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 oeuvre 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. Enfin, elle n'apportait pas davantage la preuve que les **missions confiées excédaient** le cadre convenu ou ne correspondaient pas à sa formation.

La Cour la déboute donc de sa demande de **requalification en CDI**.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr