

**Bruxelles, le 19 juin 2025
(OR. en)**

10570/25

**Dossier interinstitutionnel:
2024/0068 (COD)**

**SOC 443
EMPL 304
ECOFIN 849
EDUC 275
JEUN 164
CODEC 859
IA 75**

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	9936/25
N° doc. Cion:	COM(2024) 132 final
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (la "directive Stages") - <i>Orientation générale</i>

Lors de sa session du 19 juin 2025, le Conseil est parvenu à une orientation générale sur la proposition visée en objet.

Le texte approuvé par le Conseil figure en annexe.

Procédure 2024/0068 (COD).

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les faux stages (la "directive Stages")

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen¹,

vu l'avis du Comité des régions²,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire³,

¹ JO C du , p. .

² JO C du , p. .

³ Position du Parlement européen du ... [(JO ...)/(non encore parue au Journal officiel)] et décision du Conseil du

considérant ce qui suit:

- (1) Le 10 mars 2014, le Conseil a adopté une recommandation relative à un cadre de qualité pour les stages⁴ (ci-après dénommée "recommandation de 2014") visant à établir des normes de qualité à l'échelle de l'Union pour les stages. La recommandation de 2014 comporte 21 principes relatifs aux stages afin d'améliorer la qualité de ces derniers, en particulier pour garantir un contenu d'apprentissage et de formation de grande qualité et des conditions de travail adéquates afin de soutenir le passage du système éducatif au monde du travail et d'améliorer l'employabilité des stagiaires. La recommandation de 2014 couvre tous les stages, à l'exception de ceux qui relèvent d'un programme d'éducation et de formation formelles et de ceux réglementés par la législation nationale dont l'accomplissement est obligatoire pour accéder à une profession donnée.
- (2) [supprimé]
- (3) La garantie renforcée pour la jeunesse établie dans la recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à "Un pont vers l'emploi"⁵ a pour objectif que tous les jeunes de moins de 30 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie du système éducatif. La recommandation de 2014 constitue un point de référence important pour mesurer la qualité des offres de stages dans le cadre de la garantie renforcée pour la jeunesse.
- (4) Il existe des pénuries de main-d'œuvre dans de nombreuses professions et à tous les niveaux de compétences. Elles devraient être amplifiées par la baisse prévue de la population en âge de travailler et la demande croissante de plusieurs professions utiles pour les transitions écologique et numérique. La participation moindre des jeunes au marché du travail contribue à ces pénuries. Des stages de qualité peuvent être un bon moyen, à tout âge, de se perfectionner et/ou de se reconvertir, dans la mesure où ils permettent d'acquérir sur le lieu de travail des compétences pratiques pour entrer sur le marché du travail ou réorienter sa carrière.

⁴ JO C 88 du 27.3.2014, p. 1.

⁵ Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à "Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse" et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse 2020/C 372/01 (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

- (5) Les stages peuvent aider à acquérir une expérience pratique et professionnelle, à améliorer l'employabilité et à faciliter la transition vers un emploi stable. Les stages constituent donc une voie d'accès importante vers le marché du travail. Pour les employeurs, les stages sont autant de possibilités d'attirer, de former et de retenir des personnes. Ils peuvent réduire le coût de la recherche et du recrutement de personnel qualifié lorsque les stagiaires se voient proposer un emploi traditionnel après leur stage. Toutefois, cet objectif ne peut être atteint que si les stages sont de bonne qualité et garantissent des conditions de travail décentes.
- (6) Des difficultés subsistent en ce qui concerne l'utilisation problématique des stages, y compris des faux stages, qui privent les travailleurs de droits conférés par le droit de l'Union, la législation nationale et les conventions collectives et leur font courir le risque de se retrouver piégés dans des conditions de travail précaires. En désavantageant les employeurs qui respectent les règles, les faux stages non seulement faussent la concurrence entre les entreprises, mais entraînent aussi le contournement des obligations fiscales et sociales des employeurs et le remplacement de postes permanents. Il peut aussi arriver que des employeurs ne respectent pas toutes les exigences découlant du droit de l'Union et de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, et privent ainsi les stagiaires de certains de leurs droits.
- (7) En outre, étant donné leur situation vulnérable sur le marché du travail, il est peu probable que les stagiaires fassent valoir leurs droits. L'absence, la complexité ou la diversité des cadres réglementaires régissant les stages dans différents États membres, auxquelles s'ajoutent l'application insuffisante de la législation nationale et un déficit de capacités pour la réalisation de contrôles et d'inspections, ainsi qu'un manque de clarté quant aux autorités responsables de contrôler et de faire appliquer les règles, figurent parmi les principaux facteurs qui favorisent l'utilisation problématique des stages.
- (8) Les données disponibles montrent qu'une part importante de stagiaires sont soumis à des conditions de travail moins favorables que celles des salariés, qu'il s'agisse de leur rémunération, de leur temps de travail, de leurs droits à congé ou de leur accès aux équipements.

- (9) Au niveau de l'Union, les instruments juridiques existants offrent un cadre pour la protection des travailleurs, qui comprend notamment la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles⁶, la directive relative à des salaires minimaux adéquats⁷, la directive sur le temps de travail⁸, la directive sur la santé et la sécurité au travail⁹, les directives sur l'égalité de traitement et la non-discrimination¹⁰, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants¹¹, la directive sur l'information et la consultation des travailleurs¹², les directives sur le travail à durée déterminée¹³ et à temps partiel¹⁴, la directive sur le détachement de travailleurs¹⁵ et la directive sur le travail intérimaire¹⁶. Ce cadre juridique s'applique pleinement aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou qui se trouvent dans une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Le cadre juridique de l'Union comprend également des recommandations sur la qualité des stages¹⁷ et de l'apprentissage¹⁸ et sur l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale¹⁹.

⁶ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (JO L 275 du 25.10.2022, p. 33).

⁸ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

⁹ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

¹⁰ Notamment: directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

¹¹ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

¹² Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

¹³ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

¹⁴ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

¹⁵ Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 173 du 9.7.2018, p. 16).

¹⁶ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

¹⁷ Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages (JO C 88 du 27.3.2014, p. 1).

¹⁸ Recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité (JO C 153 du 2.5.2018, p. 1).

¹⁹ Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

- (10) Le rapport de mai 2022 sur le résultat final de la conférence sur l'avenir de l'Europe a formulé une proposition visant à faire en sorte que les stages et les emplois des jeunes respectent les normes de qualité, notamment en matière de rémunération, et que soient interdits, au moyen d'un instrument juridique, les stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'enseignement formel.
- (11) Le 14 juin 2023, le Parlement européen a adopté, conformément à l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), une résolution contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité²⁰. Il y invite la Commission "à mettre à jour la recommandation du Conseil de 2014, à la renforcer et à en faire un instrument législatif plus puissant". Il invite également la Commission à inclure des principes supplémentaires dans un cadre de qualité actualisé pour les stages, et plus précisément à "proposer une directive sur les stages sur le marché du travail ouvert, les stages dans le cadre des politiques actives du marché du travail et les stages obligatoires faisant partie intégrante d'une formation professionnelle, afin de garantir des normes de qualité minimales, y compris des règles sur la durée des stages, l'accès à la protection sociale conformément à la législation et aux pratiques nationales, ainsi qu'une rémunération garantissant un niveau de vie décent afin d'éviter les pratiques abusives".
- (12) La Commission a procédé à une consultation en deux étapes des partenaires sociaux au niveau de l'Union au titre de l'article 154 du TFUE, afin d'avoir leur avis sur la nécessité, les objectifs et les possibilités juridiques d'une éventuelle action visant à améliorer encore la qualité des stages. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Il est toutefois important de prendre des mesures au niveau de l'Union dans ce domaine en adaptant le cadre actuel pour les stages tout en tenant compte du résultat de la consultation des partenaires sociaux.

²⁰ Résolution du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union (JO C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [supprimé]
- (14) L'article 153, paragraphe 2, du TFUE, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, habilite le Parlement européen et le Conseil à adopter des directives fixant des prescriptions minimales applicables aux conditions de travail en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151 du TFUE, à savoir la promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- (15) Compte tenu des difficultés persistantes liées à l'utilisation problématique des stages dans l'Union, il importe de prendre des mesures supplémentaires pour empêcher des faux stages et pour veiller à ce que le droit de l'Union et le droit national applicables soient pleinement mis en œuvre et respectés en ce qui concerne les stagiaires. La présente directive vise à remédier à ces difficultés en fixant des exigences minimales destinées à améliorer et faire respecter les conditions de travail des stagiaires dans l'Union et à lutter contre les faux stages, en établissant un cadre commun de principes et de mesures nécessaires pour garantir l'égalité de traitement et pour mettre en œuvre et faire respecter plus efficacement le droit de l'Union et le droit national applicables aux travailleurs.
- (16) Les chapitres II et IV de la présente directive devraient s'appliquer aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou qui se trouvent dans une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a établi des critères permettant la détermination du statut d'un travailleur, une question qui doit être fondée sur une analyse au cas par cas. En outre, le chapitre III de la présente directive devrait s'appliquer à toute personne effectuant un faux stage.

(16 *bis*) La classification d'un stage comme faisant partie de l'enseignement formel est déterminée dans le cadre des systèmes nationaux d'éducation et de formation, compte tenu de leurs structures et réglementations spécifiques. En raison de leurs cadres réglementaires spécifiques et des intérêts publics spécifiques qu'ils poursuivent, les stages effectués dans le cadre de l'éducation ou de la formation nationales ne devraient pas être couverts par la présente directive, par exemple les relations de travail qui s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels, l'apprentissage, les stages effectués dans le cadre de l'enseignement formel, y compris les stages qui sont une condition préalable pour commencer un enseignement formel ou un enseignement et une formation professionnels, ainsi que les stages obligatoires en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification spécifiques, les stages professionnels au sens de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles²¹.

(16 *ter*) Les stages effectués dans le cadre de politiques actives du marché du travail devraient être exclus du champ d'application de la présente directive, en raison de leurs cadres réglementaires spécifiques conçus pour atteindre certains objectifs sociaux et relatifs au marché du travail et du fait qu'ils sont soumis à un contrôle public au sein de ces cadres.

(17) [supprimé]

(18) [supprimé]

²¹ Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (JO L 255 du 30.9.2005, p. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Les stages sont limités dans le temps, comportent une composante "apprentissage et formation" importante et sont entrepris afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle. La composante "apprentissage et formation" des stages est considérée comme importante lorsque les stagiaires acquièrent ou améliorent un ensemble de compétences, une expérience pratique ou des connaissances industrielles et professionnelles, en vue d'améliorer l'employabilité et de les préparer aux perspectives de carrière et aux défis à venir. Compte tenu de ces éléments, il convient de ne pas considérer les personnes soumises à une période d'essai visant à évaluer leurs performances dans le cadre d'une relation de travail durable (par exemple un contrat à durée indéterminée dans le secteur privé, un contrat d'agent statutaire, etc.) comme des stagiaires au sens de la présente directive.
- (19 *ter*) Il convient d'entendre par "faux stages" des relations d'emploi déguisées dont l'employeur prétend qu'elles sont des stages, mais qui sont en réalité des relations d'emploi ne se conformant pas aux éléments d'un stage tel que défini dans la présente directive. En conséquence, les personnes concernées peuvent ne pas être en mesure de bénéficier du niveau approprié de droits et de protections accordés aux travailleurs en vertu de la législation, des conventions collectives ou des pratiques nationales ou de l'Union, ce qui peut entraîner une insécurité juridique et des conditions de travail moins favorables.
- (20) Le principe de non-discrimination peut être invoqué pour lutter contre les abus en matière de stages, comme le fait d'accorder aux stagiaires des conditions de travail moins favorables ou une rémunération inférieure par rapport à celles des salariés comparables sans justification adéquate. Il peut également contribuer à rendre les stages plus accessibles à des groupes de travailleurs vulnérables et améliorer la pérennité des stages en tant que voie d'accès à des possibilités d'emplois stables.

- (21) Il est donc nécessaire d'établir le principe de non-discrimination pour les stagiaires et de le rendre applicable en plus de la clause 4 de l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil²², qui prévoit que, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Les stagiaires qui ont une relation de travail sont considérés comme des "travailleurs à durée déterminée" au sens de cette directive. Sa clause relative au principe de non-discrimination ne prévoit toutefois pas d'établir une comparaison avec d'autres travailleurs à durée déterminée. De même, il n'est pas tenu compte de la situation particulièrement vulnérable des stagiaires. Il convient donc de veiller à ce que le principe de l'égalité de traitement avec des salariés comparables s'applique aux stagiaires ayant une relation de travail.
- (22) Par conséquent, les États membres devraient veiller à ce que, pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération, les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que les salariés comparables du même établissement, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Aux fins de la présente directive, le terme "rémunération" devrait s'entendre conformément à la législation, aux conventions collectives et à la pratique nationales dans chaque État membre et peut inclure une compensation pécuniaire ou en nature. La qualité de stagiaire à elle seule ne peut justifier un traitement moins favorable par rapport aux salariés du même établissement. En revanche, des tâches différentes, des responsabilités moindres ou une plus faible intensité de travail par rapport à celles de salariés comparables peuvent constituer des raisons objectives justifiant, le cas échéant, un traitement différencié au regard de la ou des conditions de travail en cause, y compris de la rémunération. Lorsque la législation ou la pratique nationales le permettent et que les partenaires sociaux en conviennent d'un commun accord, les États membres peuvent offrir aux partenaires sociaux la possibilité d'établir, dans le cadre de conventions collectives, les raisons objectives susceptibles de justifier un traitement différencié des stagiaires. Il convient en tout état de cause que la différence de traitement soit proportionnée à ces raisons objectives et reste cohérente avec les objectifs de la présente directive.

²² Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) L'application du principe de non-discrimination nécessite d'identifier un salarié comparable accomplissant un travail ou occupant un poste identique ou analogue à celui du stagiaire, en tenant dûment compte des circonstances telles que l'expérience, les qualifications et les compétences professionnelles définies par la législation ou les conventions collectives nationales.
- (24) [supprimé]
- (25) Les États membres devraient prévoir des mesures efficaces, conformément à la législation ou à la pratique nationales, y compris, le cas échéant, des contrôles et des inspections effectués par les autorités compétentes pour recenser les faux stages et lutter contre ceux-ci. Le cas échéant, et conformément à la législation ou à la pratique nationales, les États membres pourraient également confier aux partenaires sociaux des tâches liées au recensement des faux stages et à la lutte contre ceux-ci.
- (26) L'évaluation visant à recenser les faux stages et à lutter contre ceux-ci devrait reposer sur les circonstances factuelles et non sur la désignation formelle de la relation contractuelle. Les autorités compétentes devraient procéder à une évaluation globale de tous les éléments de fait pertinents au cas par cas.
- (26 *bis*) Bien que la durée appropriée d'un stage puisse varier en fonction de son objectif et de son secteur, conformément à la législation ou à la pratique nationales, une durée maximale de six mois est généralement considérée comme suffisante pour atteindre les objectifs visés. Une durée nettement plus longue, en particulier lorsque plusieurs stages consécutifs sont effectués auprès du même fournisseur, peut susciter des inquiétudes quant à la nature réelle du stage et devrait être évaluée avec soin. Toutefois, dans certains cas, une durée plus longue peut être appropriée si elle contribue à l'objectif du stage.

- (26 *ter*) Afin de réaliser l'évaluation de tous les éléments de fait pertinents, les autorités compétentes peuvent prendre en considération, entre autres, les éléments suivants: l'absence d'une composante "apprentissage et formation" importante; la durée excessive ou plusieurs prétendus stages consécutifs effectués auprès du même employeur par la même personne; et le niveau des tâches, des responsabilités et de l'intensité du travail. Les autorités compétentes peuvent tenir compte d'éléments supplémentaires découlant de la législation ou de la pratique nationales.
- (27) [supprimé]
- (28) Lorsqu'elles procèdent à l'analyse de tous les éléments de fait pertinents en vue de recenser les faux stages et de lutter contre ceux-ci, les autorités compétentes n'ont pas toujours facilement accès aux informations nécessaires à ladite analyse. Afin de permettre aux autorités compétentes de s'acquitter de leur mission, les employeurs devraient être tenus de fournir à ces autorités, à leur demande, les informations nécessaires se trouvant en leur possession. Il est essentiel de garantir l'accès à ces informations pour permettre aux autorités compétentes de déterminer si un stage est utilisé conformément à sa finalité ou s'il peut s'agir d'un faux stage.
- (28 *bis*) Ces informations peuvent inclure des précisions sur le nombre de stagiaires accueillis par l'employeur et leur statut professionnel par rapport au nombre total de salariés. Elles peuvent également couvrir la durée des stages, ainsi que la nature des tâches et responsabilités confiées aux stagiaires par rapport à celles confiées aux salariés comparables.
- (29) [supprimé]
- (30) [supprimé]

- (31) Les États membres devraient veiller à la mise en œuvre et au respect complets non seulement de la présente directive, mais aussi des droits consacrés par l'acquis de l'Union applicable aux stagiaires dans une relation de travail. En particulier, les États membres devraient développer les capacités des autorités compétentes, le cas échéant selon une approche fondée sur les risques.
- (32) La présente directive comprend un vaste système de dispositions, de façon à mieux garantir l'application et la défense effectives des droits des stagiaires dans une relation de travail, qu'ils découlent de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs. Des canaux permettant de signaler les violations présumées découlant de l'application de la présente directive peuvent aider les stagiaires à faire respecter leurs droits du travail. Les canaux existants peuvent également être utilisés à cette fin.
- (33) Les stagiaires devraient avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficier d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate. Ils devraient être informés des mécanismes de recours afin de pouvoir exercer leur droit à réparation. En raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, les stagiaires devraient continuer à bénéficier d'une telle protection même après la fin d'un stage ayant donné lieu à une violation présumée des droits établis dans la présente directive.
- (34) Afin d'assurer une protection efficace des stagiaires, les États membres devraient veiller à ce que les représentants des travailleurs puissent engager, conformément à la législation ou la pratique nationales, toute procédure judiciaire ou administrative pertinente afin de défendre ou d'appliquer les droits et obligations découlant de la présente directive. Lorsqu'un tel recours est recevable en vertu de la législation ou de la pratique nationales, les États membres devraient veiller à ce que les représentants des travailleurs puissent agir au nom ou en soutien d'un stagiaire. Les États membres qui ne permettent pas aux représentants des travailleurs d'agir au nom ou en soutien d'un stagiaire ne devraient pas être tenus de le faire.

- (35) Les stagiaires devraient bénéficier d'une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement et toute conséquence défavorables en réaction à une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant d'une procédure engagée dans le but de faire appliquer les obligations et de faire valoir les droits établis dans la présente directive. En particulier, les stagiaires dans une relation de travail devraient être protégés contre le licenciement ou son équivalent, ainsi que contre tous préparatifs en vue du licenciement ou de son équivalent, au motif qu'ils ont exercé les droits établis dans la présente directive.
- (36) Les États membres devraient établir des règles relatives à des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des droits prévus par la présente directive. Il peut s'agir de sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'une compensation, ainsi que d'autres types de sanctions.
- (37) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres de maintenir ou d'introduire des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont instaurées par la présente directive.
- (38) Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, en raison de leurs dimensions et de leurs effets, mais peuvent l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne (TUE). Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

- (39) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques inutiles, en particulier si elles contrarient la création et le développement des micro, petites et moyennes entreprises. Les États membres sont donc encouragés à évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur ces entreprises afin de veiller à ce que ces dernières ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative; ils sont en outre encouragés à publier les résultats de ces évaluations et à fournir un soutien à ces entreprises en tant que de besoin.
- (40) Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive. Ils devraient en outre, conformément à la législation et à la pratique nationales, prendre les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Chapitre I

Dispositions générales

Article premier

Objet

La présente directive établit un cadre commun de principes et de mesures destiné:

- a) à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires couvertes par la présente directive; et
- b) à lutter contre les faux stages.

Article premier bis

Champ d'application

- 1. Aux fins des chapitres II et IV, la présente directive s'applique aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou qui se trouvent dans une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice, et dont le stage n'est pas obligatoire.
- 1 *bis*. Aux fins du chapitre III, la présente directive s'applique à toute personne effectuant un faux stage.
- 2. La présente directive ne s'applique pas aux stages effectués dans le cadre national de l'enseignement ou de la formation ni aux stages effectués dans le cadre de politiques actives du marché du travail.

Article 2
Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) "stage": une période de pratique professionnelle limitée dans le temps, comportant une composante "apprentissage et formation" importante, entreprise afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle en vue d'améliorer son employabilité et de faciliter la transition professionnelle;
- b) "stagiaire": toute personne effectuant un stage;
- c) [supprimé]
- d) [supprimé]
- e) "salarié comparable": une personne ayant un contrat de travail ou se trouvant une relation de travail dans le même établissement, qui n'effectue pas de stage et qui accomplit un travail ou occupe un poste identique ou analogue, en tenant dûment compte de circonstances telles que l'expérience, les qualifications et les compétences professionnelles;
- f) "faux stage": une relation d'emploi déguisée dont l'employeur prétend qu'il s'agit d'un stage, mais qui n'est en réalité pas un stage au sens de la présente directive.

Chapitre II

Égalité de traitement

Article 3

Principe de non-discrimination

1. Les États membres veillent à ce que, pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération, les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que des salariés comparables, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives telles que des tâches différentes, des responsabilités moindres, une plus faible intensité de travail ou le poids plus élevé de la composante "apprentissage et formation".
2. Lorsque l'établissement ne compte aucun salarié comparable, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence d'une telle convention, conformément à la législation ou à la pratique nationales.
3. Si les partenaires sociaux nationaux en conviennent d'un commun accord, les États membres peuvent offrir aux partenaires sociaux la possibilité de maintenir ou de conclure, au niveau approprié et sous réserve des conditions fixées par les États membres, des conventions collectives établissant les raisons objectives qui sont considérées comme justifiant un traitement différent, conformément au paragraphe 1.

Chapitre III

Faux stages

Article 4

Mesures de lutte contre les faux stages

Les États membres prévoient des mesures efficaces, conformément à la législation ou à la pratique nationales, y compris, le cas échéant, des contrôles et des inspections effectués par les autorités compétentes pour recenser les faux stages et lutter contre ceux-ci.

Article 5
Évaluation des faux stages

1. Afin de recenser un faux stage, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale des éléments de fait pertinents, conformément à la législation ou à la pratique nationales. Cette évaluation peut tenir compte, entre autres, des éléments suivants:
 - a) l'absence d'une composante "apprentissage et formation" importante;
 - b) la durée excessive ou de prétendus stages à répétition et/ou consécutifs effectués auprès du même employeur par la même personne;
 - c) le niveau équivalent des tâches, des responsabilités et de l'intensité du travail par rapport à celui des salariés comparables.
 - d) [supprimé]
 - e) [supprimé]
 - f) [supprimé]

2. Aux fins de l'évaluation visée au paragraphe 1, les États membres veillent à ce que les employeurs fournissent aux autorités compétentes, à leur demande, toute information nécessaire.
- a) [supprimé]
 - b) [supprimé]
 - c) [supprimé]
 - d) [supprimé]
 - e) [supprimé]
3. [supprimé]

Chapitre IV

Mesures de contrôle de l'application et de soutien

Article 6

Mise en œuvre et contrôle du respect du droit de l'Union applicable

Les États membres prennent des mesures efficaces, conformément à la législation ou à la pratique nationales, pour veiller à ce que l'ensemble des dispositions pertinentes du droit de l'Union applicables aux travailleurs soit aussi pleinement mis en œuvre et appliqué en ce qui concerne les stagiaires. En particulier, ils doivent:

- a) veiller à ce que des informations sur les droits des stagiaires soient mises à la disposition du public sous une forme claire, complète et aisément accessible;
- b) élaborer des orientations à l'intention des employeurs de stagiaires sur le cadre juridique applicable aux stages, notamment un niveau adéquat d'information sur les aspects pertinents du droit du travail et de la protection sociale;
- c) prévoir des mesures efficaces, y compris, le cas échéant, des contrôles et des inspections effectués par les autorités compétentes, afin de faire respecter le droit du travail applicable en ce qui concerne les stagiaires;
- d) [supprimé]
- e) renforcer les capacités des autorités compétentes, en particulier au moyen de formations et d'orientations, afin de cibler et de poursuivre de manière proactive les employeurs qui ne respectent pas les règles;
- f) veiller, en coopération avec les autorités compétentes ou, le cas échéant, les partenaires sociaux, à ce que des canaux soient en place pour permettre aux stagiaires de signaler des violations présumées de droits et d'obligations découlant de la présente directive, et à ce que les stagiaires soient informés de l'existence de ces canaux.

Article 7

Droit de recours

Les États membres veillent à ce que les stagiaires, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours, assorti d'une réparation adéquate du préjudice subi, en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.

Article 8

Procédures engagées par des représentants des travailleurs

Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs puissent engager, conformément à la législation ou à la pratique nationales, les procédures judiciaires ou administratives nécessaires pour faire respecter les droits et obligations découlant de la présente directive et puissent agir, lorsque la législation ou la pratique nationales le permettent, au nom ou en soutien d'un stagiaire, avec son accord, en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant de la présente directive.

Article 9

Protection contre les traitements et conséquences défavorables

1. Les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les stagiaires ou leurs représentants de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits et les obligations prévus par la présente directive.
2. En particulier, les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des stagiaires ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement ou de son équivalent, au motif que ces stagiaires ont exercé les droits prévus par la présente directive.
3. Les stagiaires qui considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent au motif qu'ils ont exercé les droits prévus par la présente directive peuvent demander à leur employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. L'employeur fournit ces raisons par écrit.
4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les stagiaires visés au paragraphe 3 établissent, devant une juridiction ou devant une autre autorité ou un autre organisme compétents, des faits laissant présumer qu'il y a eu pareil licenciement ou pareilles mesures équivalentes, il appartienne à l'employeur de prouver que le licenciement ou les mesures équivalentes étaient fondés sur des motifs autres que ceux visés au paragraphe 2.

5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 4 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'autre autorité ou organisme compétents.
6. Le paragraphe 4 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

Article 10

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 11

Non-régression et dispositions plus favorables

1. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme réduisant la protection des travailleurs assurée par d'autres instruments du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.
2. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour réduire le niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs, dont les stagiaires, dans les États membres.
3. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs. Dans le même temps, aucune disposition de la présente directive ne doit être interprétée comme imposant aux États membres l'obligation d'introduire dans leur législation nationale une relation de travail spécifique pour les stagiaires.
- 3 *bis*. La présente directive s'applique sans préjudice d'autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

Article 12

Transposition et mise en œuvre

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive]. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les États membres adoptent les mesures visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.
3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.
4. Les États membres, conformément à leur législation et à leur pratique internes, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.
5. Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive.

Article 13

Rapport et réexamen

1. Au plus tard le [sept ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive], les États membres communiquent à la Commission les informations pertinentes ayant trait à la mise en œuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore le rapport visé au paragraphe 2. Ces informations comprennent des données pertinentes sur les stages afin de permettre un suivi et une évaluation appropriés de la mise en œuvre de la présente directive.
2. Au plus tard le [huit ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive], la Commission, après avoir consulté les États membres et les partenaires sociaux au niveau de l'Union et avoir pris en considération l'incidence sur les micro, petites et moyennes entreprises, soumet un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive au Parlement européen et au Conseil. Le rapport évalue la manière dont la présente directive a été mise en œuvre et la nécessité de mesures supplémentaires, en vue d'améliorer la protection des stagiaires. Le rapport est, le cas échéant, assorti d'une proposition législative.

Article 14
Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 15
Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ..., le ...

Par le Parlement européen
Le président/La présidente

Par le Conseil
Le président/La présidente
