

Bruxelles, le 22 mars 2024
(OR. en)

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

8148/24
ADD 5

SOC 231
EMPL 133
ECOFIN 353
EDUC 99
JEUN 64
CODEC 885
IA 93

NOTE DE TRANSMISSION

Origine: Pour la secrétaire générale de la Commission européenne,
Madame Martine DEPREZ, directrice

Date de réception: 21 mars 2024

Destinataire: Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de
l'Union européenne

N° doc. Cion: SWD(2024) 68 final

Objet: DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION
RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT
[...]
accompagnant les documents:
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
et
Proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de
qualité renforcé pour les stages et remplaçant la recommandation du
Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages
[...]

Les délégations trouveront ci-joint le document SWD(2024) 68 final.

p.j.: SWD(2024) 68 final

Bruxelles, le 20.3.2024
SWD(2024) 68 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION
RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT

[...]

accompagnant les documents:

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

et

Proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité renforcé pour les stages et remplaçant la recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages

[...]

{COM(2024) 132 final} - {COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} -
{SWD(2024) 66 final} - {SWD(2024) 67 final}

A. Nécessité d'une action de l'Union

Quel est le problème à résoudre?

L'UE compte 3,1 millions de stagiaires, et la demande de stages devrait augmenter. Un stage de qualité peut être un tremplin pour l'accès au marché du travail. Malgré les améliorations apportées par la [recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages](#) (ci-après le «cadre de qualité 2014»), des **problèmes subsistent**.

Le premier a trait à **l'utilisation problématique des stages** par les fournisseurs de stages, c'est-à-dire les pratiques illégales consistant à déguiser en stage une relation de travail traditionnelle ou à proposer des stages non conformes à la loi. Les personnes qui effectuent des stages illégaux sont privées des droits que leur confèrent le droit de l'Union, le droit national ou les conventions collectives. Le deuxième problème est l'existence de stages qui, bien que conformes à la législation, sont de **mauvaise qualité**, non rémunérés ou trop peu rémunérés sans raison valable, qui ne donnent pas accès à la protection sociale et/ou dont la composante «apprentissage» n'est pas satisfaisante. Le troisième concerne **l'inégalité d'accès** due aux obstacles auxquels se heurtent les groupes vulnérables, aux barrières aux stages transfrontières et aux difficultés posées par les stages à distance/hybrides.

Ces problèmes ont une incidence négative sur la transition des (jeunes) personnes vers le marché du travail, privent certaines d'entre elles de droits des travailleurs dont elles devraient pourtant bénéficier et augmentent le risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Ils créent également une concurrence déloyale sur le marché, peuvent faire perdurer les problèmes d'inadéquation des compétences et nuire à la compétitivité de l'UE.

Quels sont les objectifs de cette initiative?

Son objectif général est d'améliorer l'utilisation et la qualité des stages ainsi que l'accès à ceux-ci dans l'ensemble de l'UE, de sorte qu'ils offrent une véritable expérience d'apprentissage et de travail facilitant les transitions entre l'enseignement et le monde du travail, ainsi que d'un emploi à un autre. Plus précisément, elle vise à renforcer l'application de la législation en vigueur et à aider les stagiaires à exercer les droits dont ils bénéficient en tant que travailleurs, à prévenir le recours problématique aux stages, à soutenir l'existence de conditions de travail équitables (y compris en matière de rémunération et d'accès à la protection sociale), à améliorer la composante «apprentissage» des stages, de même que l'accès aux possibilités de stage.

Quelle est la valeur ajoutée d'une action à l'échelle de l'Union?

L'initiative de l'Union contribuera à la réalisation des objectifs du traité visant à promouvoir une croissance économique durable et le progrès social. Elle devrait favoriser la convergence sociale ascendante et renforcer la cohérence du marché unique en aidant les États membres à garantir des conditions de concurrence équitables, l'application des règles en vigueur ainsi qu'un niveau cohérent et équitable de protection des stagiaires dans l'Union. Elle agrandira

également le vivier de (futurs) travailleurs possédant des compétences répondant aux besoins, pour des entreprises plus compétitives et une meilleure inclusion sociale.

B. Options

Quelles sont les options législatives et non législatives envisagées? Y a-t-il une option privilégiée? Pourquoi?

L'analyse d'impact a porté sur quatre pistes d'action concernant: A) l'utilisation problématique des stages, B) leur mauvaise qualité et C) l'accès inégal à ceux-ci, ainsi que D) l'élargissement du champ d'application. Ces options ont été sélectionnées parce qu'elles présentent les résultats les plus positifs, par rapport au scénario de référence, sur les plans de l'efficacité, de l'efficience, de la cohérence et de la proportionnalité.

Pour ce qui est de la **piste A**, l'option privilégiée suppose des contrôles et des inspections efficaces visant à repérer les stages non conformes et les relations de travail déguisées en stages, sur la base d'une liste non exhaustive de critères définis au niveau de l'Union, et à prendre des mesures à leur sujet. Il s'agit notamment de soutenir les autorités compétentes dans leur évaluation et d'offrir un appui spécifique aux stagiaires pour qu'ils puissent faire valoir leurs droits.

Dans le cadre de la **piste B**, le but est de faire en sorte que les stagiaires qui sont en réalité des travailleurs ne soient pas traités d'une manière moins favorable en ce qui concerne les conditions de travail (dont la rémunération) que les travailleurs comparables qui entrent dans la vie professionnelle, sauf si un tel traitement est justifié par des raisons objectives. Des recommandations sont notamment formulées en matière de rémunération équitable/proportionnée, d'accès à la protection sociale et de mentorat pour tous les stagiaires, ainsi que d'étoffement des informations fournies au moyen de conventions de stage écrites.

Concernant la **piste C**, l'option consiste en des recommandations visant à 1) garantir l'égalité d'accès aux stages pour les groupes vulnérables, 2) faciliter les stages transfrontières et 3) améliorer les stages à distance/hybrides. La **piste D** envisagée vise à élargir le champ d'application à tous les stages.

L'option privilégiée est l'adoption d'une **directive** applicable aux stagiaires qui, au regard du droit de l'Union, sont en réalité des travailleurs, accompagnée d'une **recommandation actualisée du Conseil** valable pour tous les stagiaires.

Qui soutient quelle option?

L'option privilégiée reflète les priorités de la [résolution adoptée en 2023 par le Parlement européen](#) au titre de l'article 225 du TFUE, qui invitait la Commission à mettre à jour le cadre de qualité de 2014, à le renforcer et à en faire un instrument législatif plus puissant. Elle répond également à une recommandation de la conférence sur l'avenir de l'Europe et aux positions exprimées par des syndicats et organisations de jeunesse. Toutefois, pour des raisons de subsidiarité, de proportionnalité et de légalité, l'option privilégiée ne comprend pas, dans plusieurs domaines, les mesures juridiquement contraignantes demandées par ces acteurs concernés. Les employeurs ont validé l'objectif général et la plupart des possibilités envisagées dans le cadre de l'option privilégiée, mais sont opposés à une mesure juridiquement contraignante et ont plaidé en faveur d'une action non législative.

C. Incidences de l'option privilégiée

Quels sont les avantages de l'option privilégiée?

Elle apportera des **avantages sociaux aux stagiaires** en réduisant les stages problématiques et de mauvaise qualité. Il en résultera également une diminution du nombre de stagiaires effectuant des stages d'une durée excessive, notamment des stages répétés/consécutifs auprès du même employeur. Les stagiaires bénéficieraient également d'une rémunération plus équitable, d'un meilleur accès à la protection sociale et de meilleures possibilités d'apprentissage. En fonction de la mise en œuvre, l'option privilégiée pourrait avoir une incidence sur jusqu'à 1,5 million de stagiaires non rémunérés et 300 000 stagiaires rémunérés privés d'accès à une protection sociale complète. Les stagiaires considérés comme des travailleurs bénéficieront de l'égalité de traitement avec d'autres travailleurs du même établissement, notamment les nouveaux arrivants sur le marché du travail, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. L'option privilégiée rendrait également les stages plus accessibles aux stagiaires issus de groupes vulnérables, y compris les personnes handicapées.

L'option privilégiée devrait apporter des **avantages économiques aux fournisseurs de stages**, grâce à la concurrence plus équitable sur le marché. En outre, les employeurs bénéficieraient de gains de productivité et de compétitivité grâce à une main-d'œuvre plus qualifiée. D'autres avantages découleraient de l'amélioration de l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail et de l'augmentation des taux de rétention, ce qui pourrait réduire les coûts de recherche, de mise en correspondance et de recrutement pour les employeurs. Les fournisseurs de stages bénéficieraient également d'un éventail plus large et plus diversifié de candidats.

Quels sont les coûts de l'option privilégiée?

Les **principaux coûts** de l'option privilégiée sont liés à une possible augmentation des coûts de main-d'œuvre et de ceux liés à des procédures et sanctions administratives ou judiciaires. Seuls seraient concernés les fournisseurs de stages proposant des stages jugés problématiques à l'issue des contrôles et inspections ou des stages de mauvaise qualité. Des coûts sont également à prévoir pour l'adaptation aux nouvelles dispositions et la communication (sur demande) d'informations sur les stagiaires et leurs contrats aux autorités compétentes.

Certains acteurs concernés craignaient que ces coûts réduisent l'offre de stages, en particulier de stages rémunérés. Toutefois, la plupart des stages qui ne seraient plus proposés seraient a priori des stages problématiques et/ou de mauvaise qualité, de sorte que leur absence va dans le sens de l'objectif de l'initiative. L'effet sur la réduction de l'offre de stages rémunérés devrait être faible, compte tenu des avantages pour les fournisseurs de stages, de l'évolution démographique et des tensions sur les marchés du travail.

Quelle sera l'incidence sur les entreprises et les PME?

Les PME bénéficieront d'un plus large vivier de stagiaires et de conditions de concurrence plus équitables, ce qui soutiendra leur compétitivité.

Y aura-t-il une incidence notable sur les budgets nationaux et les administrations nationales?

Les autorités nationales deviendraient plus efficaces dans le repérage de relations de travail déguisées en stages et la lutte contre ces pratiques. Une incidence positive sur les budgets publics résulterait de l'augmentation des recettes fiscales et de sécurité sociale, des amendes infligées et d'une réduction des dépenses de protection sociale et d'activation. Pour l'essentiel, les coûts seraient liés à la mise en œuvre dans les cadres réglementaires nationaux, au renforcement des capacités des autorités d'inspection et à la mise en place de canaux de signalement. Une faible incidence négative sur le budget pourrait être observée si les fournisseurs de stages décidaient de réduire le nombre total de stages rémunérés.

Y aura-t-il d'autres incidences notables?

L'option privilégiée devrait avoir une forte incidence positive sur la garantie du respect des droits fondamentaux dans l'UE.

D. Suivi

Quand la politique sera-t-elle réexaminée?

La directive sera évaluée cinq ans après son entrée en vigueur, après une période de transposition de deux ans, tandis que l'évaluation de la recommandation sera effectuée dans un délai de trois ans à compter de son adoption.