



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 1

CONTRAT DE TRAVAIL
(ÉLÉMENT CONSTITUTIFS) –
CONTRATS DE STAGE

Fiche 01 - Contrat de travail (éléments constitutifs) – Contrats de stage

Mise à jour : septembre 2024

Tableau : Principaux contrats portant sur une prestation de travail

Terminologie	Contrat de travail (ou « contrat de louage de services et d'ouvrage »)	Contrat [1]	Contrat d'indépendant ou d'entreprise (ou « contrat de louage d'industrie »)	Contrat de mandat
Réglementation	Code de travail et Code civil pour les dispositions afférentes au contrat de travail non réglementées par le code du travail[2]		Code civil[3]	Code civil[4]
Définition	Convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération[5]	Contrat conclu entre un organisme de formation et un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur Le contrat d'apprentissage est assimilé au contrat de travail pour certaines dispositions[6]	Convention par laquelle une personne charge une autre, moyennant rémunération, d'exécuter un travail en toute indépendance et sans la représenter	Une personne (le mandant) donne à une autre personne (le mandataire) le pouvoir de faire quelque chose, pour le mandant, et en son nom[7] Le contrat de mandat peut être oral Le mandat est gratuit sauf si les parties en conviennent autrement
Désignation des parties	Salarié / Employeur	Apprenti / Organisme de formation	Entrepreneur (p.ex. travailleur indépendant) / Maître d'ouvrage (p.ex. client)	Mandant / Mandataire

1. Contrat de travail : éléments constitutifs

La question de savoir si un contrat de travail existe est souvent posée car, si c'est le cas, ce sont toutes les règles protectrices du droit du travail qui doivent s'appliquer.

- **Jurisprudence classique** : l'existence juridique d'un contrat de travail ne dépend pas de la volonté exprimée par les parties, ni de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité de la personne concernée.

1.1. Le cumul de trois éléments

Suivant une jurisprudence établie, un contrat de travail existe dès lors que les trois éléments de fait sont réunis :

- une prestation de travail ;
- une rémunération payée en contrepartie ;
- un lien de subordination.

Parmi ces trois éléments, le lien de subordination est l'élément qui caractérise le plus le contrat de travail et qui le distingue d'une prestation comme indépendant.

1.2. Le lien de subordination

Un faisceau d'indices permet de caractériser l'existence ou pas d'un lien de subordination, c'est-à-dire de savoir si le travail est fait sous l'autorité d'un employeur.

L'employeur dispose de trois pouvoirs : celui de donner des ordres et des directives concernant l'exécution du travail (pouvoir de direction), celui d'en contrôler l'accomplissement (pouvoir de contrôle) et celui de sanctionner les manquements (pouvoir de sanction).

Tableau : les pouvoirs caractérisant un lien de subordination

Pouvoir de contrôle	Pouvoir de direction	Pouvoir de sanction
L'employeur a le pouvoir de contrôler l'activité de ses salariés, et donc de mettre en place des systèmes de surveillance dans le respect du droit	Le salarié doit accepter les ordres de l'employeur à partir du moment où ces ordres relèvent de ses obligations contractuelles et sont donnés pendant les heures de travail	Si un salarié n'exécute pas ou exécute mal les instructions que l'employeur lui a donné l'employeur est habilité à sanctionner le salarié

1.3. Les conséquences de l'existence d'un contrat du travail

Si les éléments constitutifs d'un contrat de travail sont réunis, l'employeur est tenu de proposer un contrat de travail écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié[8].

Un employeur qui recourt, par exemple à des faux indépendants pour contourner les règles strictes imposées par le droit du travail s'expose à des sanctions très conséquentes, tels sanctions pénales pour travail clandestin, paiement rétroactif des cotisations sociales, rappels de salaires, indemnités pour rupture abusive de contrat.

L'employeur doit aussi se conformer avec les différentes formalités imposées pour l'embauche d'un salarié.

[Fiche 04 - Les formalités lors de l'embauche d'un salarié](#)

2. Les contrats de stage

Deux types de stages sont à distinguer :

- le stage prévu par un établissement d'enseignement (ou « stage formation »)
- le stage pratique en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle (ou « stage pratique »).

Les règles concernant le stage sont codifiées aux articles L.152-1 et suivants du code du travail.

Les stages ne doivent pas être confondus avec un contrat d'occupation des élèves et étudiants pendant leurs vacances scolaires qui est organisé aux articles L.151-1 et suivants du code du travail.

2.1. Les principes applicables à tous les contrats de stages

2.1.1. Le stage doit avoir un caractère d'information, d'orientation et de formation professionnelle

Le stagiaire ne doit pas être affecté à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un travail normal. Ainsi, par exemple, le stagiaire ne doit pas remplacer un salarié absent ou faire face à un surcroît d'activité.

2.1.2. Une convention de stage doit être signée

La convention de stage doit obligatoirement mentionner :

- les activités confiées au stagiaire
- les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire
- les modalités d'autorisation d'absence, notamment pour se présenter auprès d'un employeur potentiel
- le cas échéant l'indemnisation du stagiaire
- la désignation d'un tuteur
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en matière d'assurance-accident
- les modalités de résiliation unilatérale ou d'un commun accord de la convention de stage avant la fin du stage

2.1.3. La rémunération

La rémunération est obligatoire à partir de 4 semaines, et la loi fixe le montant qui varie suivant du type de stage notamment.

2.1.4. Autres formalités

On notera :

- Les déclarations qui sont à faire auprès de la sécurité sociale en fonction du type de stage (cf ci-après).
- La tenue par le patron de stage d'un registre des stages qui peut être consulté par la délégation du personnel et l'ITM.
- La désignation d'un tuteur.[9]

2.2. Les dispositions particulières pour les stages pratiques

Un modèle de convention de stage pratique est proposé

[Modèle 16 - Convention de Stage pratique](#)

2.2.1. Les conditions pour pouvoir être stagiaire

Le stagiaire doit

- soit être inscrit dans un établissement d'enseignement et suivre une formation
- soit avoir un diplôme de fin d'étude secondaire, ou d'un 1er cycle supérieur ou universitaire, et, dans ce cas, la totalité du stage doit se situer dans les 12 mois de la dernière inscription
- avoir 15 ans minimum[10]

2.2.2. Les limites

La durée d'un stage pratique ne peut pas dépasser 6 mois sur une période de 24 mois auprès d'un même patron de stage (article L.152-6 du code du travail).

Le nombre de stages pratiques auprès d'une même entreprise ne peut pas dépasser un pourcentage de l'effectif :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, elles ne peuvent contracter qu'un seul stage à la fois ;
- à partir de 10 salariés, le maximum de stages est fixé à 10 % de l'effectif.

Cependant cette limitation ne s'applique pas pour la période du 1^{er} juillet au 30 septembre.

2.2.3. L'indemnisation

Le montant de l'indemnisation varie en fonction de la durée du stage :

Durée du stage	Durée < 4 semaines	Durée ? 4 semaines et ? 12 semaines incluses	Durée > 12 semaines et maximum 26 semaines (6 mois)
Indemnisation mensuelle minimale	Indemnisation facultative	40% du salaire social minimum ^(*)	75% du salaire social minimum ^(*)

^(*) Le salaire minimum est le salaire qualifié si le stagiaire justifie d'un 1^{er} cycle supérieur ou universitaire

2.2.4. Concernant la sécurité sociale

Si le stage ne dépasse pas 3 mois par année calendrier, seul le risque accident est à assurer.

Si le stage est de plus de 3 mois, le stagiaire doit être affilié auprès de la caisse de maladie selon les mêmes modalités qu'un salarié et les cotisations sociales sont calculées au moins au niveau du salaire social minimum.

2.3. Les dispositions particulières pour les stages de formation

2.3.1. L'indemnisation

L'indemnisation est facultative lorsque la durée est inférieure à quatre semaines.

L'indemnisation est de 30 % du salaire social minimum non qualifié pour les stages d'une durée de plus de quatre semaines.

Cependant il est possible que l'établissement de formation prévoie l'interdiction d'une rémunération comme condition de la reconnaissance du stage.

2.3.2. Concernant la sécurité sociale

Les stagiaires effectuant un tel stage prévu par un établissement :

- ne sont pas à déclarer s'ils sont couverts contre le risque d'accident du travail (assurance accident scolaire)
- doivent être affiliés contre tous les autres risques

[1] À côté du contrat d'apprentissage, les élèves et étudiants peuvent se voir proposer d'autres contrats strictement réglementés dont un contrat de stage (cf. cette fiche, n°1.3.)

[2] Article L.121-1, Code du travail

[3] Articles 1779 et suivants, Code civil.

[4] Articles 1984 et suivants, Code civil.

[5] Définition traditionnelle donnée par la jurisprudence.

[6] Dispositions relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la médecine du travail, à la protection des travailleuses enceintes, à la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux. (Article L.111-3, Code du travail).

[7] P.ex.: mandat de l'avocat pour représenter son client; mandat de l'administrateur pour la gestion d'une Sa ou du gérant pour la gestion d'une Sàrl.

[8] Art. L.121-4, Code du travail

[9] Pour les stages de 4 semaines ou plus, le tuteur doit émettre en fin de stage une appréciation critique et circonstanciée.

[10] Ce principe découle de l'article L.342-1 du Code du travail suivant lequel il est interdit d'employer des enfants (soit des jeunes de moins de 15 ans) à des travaux de nature quelconque sauf quelques exceptions listées comme le travail dans les écoles techniques ou professionnelles, ou la participation titre non-lucratif dans le cadre d'activités associatives.