Parlement européen
2024-2029

Commission de l’emploi et des affaires sociales

2024/0068(COD)

24.2.2025

***I
PROJET DE RAPPORT

sur la 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»)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Commission de l’emploi et des affaires sociales

Rapporteure: Alicia Homs Ginel

Légende des signes utilisés

*	Procédure de consultation
***	Procédure d'approbation
***I	Procédure législative ordinaire (première lecture)
***II	Procédure législative ordinaire (deuxième lecture)
***III	Procédure législative ordinaire (troisième lecture)

(La procédure indiquée est fondée sur la base juridique proposée par le projet d'acte.)

Amendements à un projet d'acte

Amendements du Parlement présentés en deux colonnes

Les suppressions sont signalées par des ***italiques gras*** dans la colonne de gauche. Les remplacements sont signalés par des ***italiques gras*** dans les deux colonnes. Le texte nouveau est signalé par des ***italiques gras*** dans la colonne de droite.

Les première et deuxième lignes de l'en-tête de chaque amendement identifient le passage concerné dans le projet d'acte à l'examen. Si un amendement porte sur un acte existant, que le projet d'acte entend modifier, l'en-tête comporte en outre une troisième et une quatrième lignes qui identifient respectivement l'acte existant et la disposition de celui-ci qui est concernée.

Amendements du Parlement prenant la forme d'un texte consolidé

Les parties de textes nouvelles sont indiquées en ***italiques gras***. Les parties de texte supprimées sont indiquées par le symbole ▌ ou barrées. Les remplacements sont signalés en indiquant en ***italiques gras*** le texte nouveau et en effaçant ou en barrant le texte remplacé.
Par exception, les modifications de nature strictement technique apportées par les services en vue de l'élaboration du texte final ne sont pas marquées.

SOMMAIRE

Page

PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN 4

EXPOSÉ DES MOTIFS 57

ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES DONT LA RAPPORTEURE A REÇU DES CONTRIBUTIONS 62

PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur la 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»)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

(Procédure législative ordinaire: première lecture)

Le Parlement européen,

– vu la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2024)0132),

– vu l'article 294, paragraphe 2, et l'article 153, paragraphe 2, point b), lu en conjonction avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C10-0004/2024),

– vu l'article 294, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

– vu l'avis motivé soumis par le Parlement suédois, dans le cadre du protocole n° 2 sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité, déclarant que le projet d'acte législatif n'est pas conforme au principe de subsidiarité,

– vu l'article 60 de son règlement intérieur,

– vu l'avis du Comité économique et social européen du ...[1],

– vu l'avis du Comité des régions du...[2],

– vu l'avis de la commission de la culture et de l'éducation,

– vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A10-0000/2025),

1. arrête la position en première lecture figurant ci-après;

2. charge sa Présidente de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux parlements nationaux.

---

[1] Non encore paru au Journal officiel.
[2] Non encore paru au Journal officiel.

Amendement 1

Proposition de directive
Titre 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Proposition de	Proposition de
DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL	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»)	concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les ***pratiques abusives découlant du recours aux*** stages (la «directive Stages»)
(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)	(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

Or. en

Amendement 2

Proposition de directive
Considérant -1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(-1 bis) Conformément à l'article 3 du traité sur l'Union européenne, l'Union a notamment pour but de promouvoir le bien-être de ses peuples, de combattre l'exclusion sociale et les discriminations et d'œuvrer pour le développement durable de l'Europe fondé notamment sur une croissance économique équilibrée et une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social. Conformément à l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union doit notamment prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate et à la lutte contre l'exclusion sociale.

Or. en

Amendement 3

Proposition de directive
Considérant -1 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(-1 ter) L'article 21 de la charte interdit «toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle». L'article 31 dispose en particulier que tout travailleur a droit à des conditions de travail justes et équitables qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

Or. en

Amendement 4

Proposition de directive
Considérant -1 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(-1 quater) Les chapitres I et II du socle européen des droits sociaux (ci-après, le «socle»), proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017, établissent un ensemble de principes devant servir de guide pour garantir l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, ainsi que des conditions de travail équitables. Conformément au principe nº 3 du socle, toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances concernant, entre autres, l'emploi et

l'éducation, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le principe n° 4 b) du socle donne aux jeunes le droit à une formation continue, à un apprentissage, à un stage ou à une offre d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement. Le principe n° 5 du socle prévoit que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation, et que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées. Le principe nº 6 du socle dispose que les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.

Or. en

Amendement 5

Proposition de directive
Considérant 3

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(3) ***La garantie renforcée pour la jeunesse[4]*** 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.***	(3) ***La recommandation du Conseil relative à «Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse»*** 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. ***Toutefois, l'examen de la garantie pour la jeunesse[1bis] effectué par le Comité de l'emploi en 2024 a révélé des différences persistantes et notables en ce qui concerne la qualité et l'efficacité de la***

	prestation de services.
_____	_____
	1bis Examen par le Comité de l'emploi de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à "Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse"
4 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).	4 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).

Or. en

Amendement 6

Proposition de directive
Considérant 4

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(4) Des pénuries de main-d'œuvre existent 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.	***supprimé***

Or. en

Amendement 7

Proposition de directive
Considérant 4 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(4 bis) Au niveau de l'Union, les actes législatifs existants, notamment les directives 89/391/CEE[1bis], 2002/14/CE[1ter], 2003/88/CE[1quater], 2008/104/CE[1quinquies], (UE) 2018/957[1sexies], (UE) 2019/1152[septies], (UE) 2019/1158[1octies] et (UE) 2022/2041[1nonies] du Parlement européen et du Conseil, et les directives 97/81/CE[1decies], 1999/70/CE[1undecies], 2000/78/CE [1duodecies] du Conseil, fournissent un cadre pour la protection des travailleurs.

---

*[1bis] **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).***

*[1 ter] **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).***

*[1 quater] **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).***

*[1 quinquies] **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).***

[1 sexies] ***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).***

[1 septies] ***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).***

[1 octies] ***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).***

[1 nonies] ***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).***

[1 decies] ***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).***

[1 undecies] ***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).***

[1 duodecies] ***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).***

Or. en

Amendement 8

Proposition de directive
Considérant 4 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(4 ter) La stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 vise à garantir la pleine participation des personnes handicapées à la société, sur la base de l'égalité avec les autres, dans l'Union et au-delà de ses frontières. Dans le cadre de cette stratégie, la Commission s'engage à veiller à ce que les personnes handicapées puissent se former et acquérir de nouvelles compétences, condition indispensable à l'accès à l'emploi et à l'autonomie.

Or. en

Amendement 9

Proposition de directive
Considérant 4 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(4 quater) En 2022, 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 les stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'enseignement formel.

Or. en

Amendement 10

Proposition de directive
Considérant 5

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(5) Les stages ***peuvent*** aider les jeunes à acquérir une expérience pratique et professionnelle, à ***améliorer leur employabilité et à*** faciliter leur transition vers un emploi stable***.*** En tant que tels, les stages ***constituent*** 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 les jeunes. 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.***	(5) Les stages ***visent à*** aider les jeunes à acquérir une expérience pratique et professionnelle, à faciliter leur transition ***de l'enseignement*** vers un emploi stable ***et leur accès à une profession***. ***L'objectif d'un stage est de combiner une courte période de travail de niveau d'entrée avec une expérience de formation substantielle.*** En tant que tels, les stages ***peuvent constituer*** une voie d'accès importante vers le marché du travail.

Or. en

Amendement 11

Proposition de directive
Considérant 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(5 bis) Pour les employeurs, les stages sont autant de possibilités d'attirer, de former et de retenir les jeunes. Ils peuvent réduire le coût de la recherche et du recrutement de personnel qualifié, lorsque les stagiaires se voient proposer un emploi stable après leur stage. Toutefois, cet objectif ne peut être atteint que si les stages sont réglementés.

Or. en

Amendement 12

Proposition de directive
Considérant 6

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(6) Des difficultés subsistent en ce qui concerne l'utilisation problématique des stages, notamment lorsque des emplois salariés traditionnels sont déguisés en stages, privant ainsi de droits conférés par le droit de l'Union, la législation nationale et les conventions collectives les travailleurs concernés, qui risquent de ce fait de se retrouver piégés dans des conditions de travail précaires. En désavantageant les employeurs qui respectent les règles, les relations d'emploi déguisées en 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 de «vrais» stagiaires 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.	***supprimé***

Or. en

Amendement 13

Proposition de directive
Considérant 7

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(7) ***En outre, étant donné leur situation vulnérable sur le marché du travail, les stagiaires sont moins susceptibles de faire valoir leurs droits.*** L'absence, la complexité ou la diversité	(7) L'absence, la complexité ou la diversité des cadres réglementaires régissant les stages dans différents États membres, auxquelles s'ajoutent une application insuffisante de la législation

des cadres réglementaires régissant les stages dans différents États membres, auxquelles s'ajoutent une 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 à l'autorité responsable de contrôler et de faire appliquer les règles, ***figurent parmi les principaux facteurs qui favorisent l'utilisation problématique des*** stages.	nationale et un déficit de capacités pour la réalisation de contrôles et d'inspections, ainsi qu'un manque de clarté quant à l'autorité responsable de contrôler et de faire appliquer les règles, ***risquent de conduire à des pratiques abusives découlant du recours aux*** stages.
	Or. en

Amendement 14

Proposition de directive
Considérant 7 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(7 bis) Des complications découlent également de la classification large et informelle des stages. Ceux-ci peuvent être compris comme incluant les stages qui font partie de programmes d'enseignement formel; les stages qui sont régis par le droit national et dont l'accomplissement est obligatoire pour accéder à une profession spécifique; les stages sur le marché du travail ouvert; et les stages dans le contexte des politiques actives du marché du travail. Certains types de stages sont réglementés ou partiellement réglementés dans les États membres, tandis que d'autres ne le sont pas.
	Or. en

Amendement 15

Proposition de directive
Considérant 7 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(7 ter) En l'absence de cadres réglementaires, des coûts socio-économiques surviennent si l'on permet que des stages, en particulier des stages répétés, remplacent des emplois stables, en particulier les postes de niveau d'entrée qui sont généralement proposés aux stagiaires.

Or. en

Amendement 16

Proposition de directive
Considérant 7 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(7 quater) Les stages non rémunérés ou mal rémunérés peuvent avoir un effet d'exclusion particulièrement fort à l'égard des jeunes qui ne disposent pas des moyens financiers nécessaires pour les mener à bien. Les stages non rémunérés ou mal rémunérés risquent de se traduire par une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique et sociale, le handicap ou d'autres facteurs encore. L'opposition entre stages non rémunérés et stages rémunérés peut également entraîner une discrimination entre les stagiaires en raison de la différence de traitement.

Or. en

Amendement 17

Proposition de directive
Considérant 7 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(7 quinquies) Le Parlement européen a condamné à plusieurs reprises la pratique des stages non rémunérés comme une forme d'exploitation des jeunes travailleurs et une violation de leurs droits, et a réclamé un cadre juridique commun destiné à assurer une juste rémunération des stages pour éviter les pratiques d'exploitation[1quaterdecies].
	[1quaterdecies] Résolution du Parlement européen du 17 février 2022 sur l'autonomisation de la jeunesse européenne: emploi et reprise sociale après la pandémie (JO C 342 du 6.9.2022, p. 265); Résolution du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union [2020/2005(INL)]

Or. en

Amendement 18

Proposition de directive
Considérant 8

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(8) Les données disponibles montrent qu'une part importante de stagiaires sont soumis à des conditions de travail moins favorables que celles des salariés traditionnels, qu'il s'agisse du temps de travail, des droits à congé, de l'accès aux équipements ou de la rémunération.	***supprimé***

Or. en

Amendement 19

Proposition de directive
Considérant 9

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 prévisibles[5], la directive relative à des salaires minimaux adéquats[6], la directive sur le temps de travail[7], la directive sur la santé et la sécurité au travail[8], les directives sur l'égalité de traitement et la non-discrimination[9], la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants[10], la directive sur l'information et la consultation des travailleurs[11], les directives sur le travail à durée déterminée[12] et à temps partiel[13], la directive sur le détachement de travailleurs[14] et la directive sur le travail intérimaire[15]. Ce cadre juridique s'applique pleinement aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou 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 stages[16] et de l'apprentissage[17] et sur l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale[18].	***supprimé***

---

[5] 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).

[6] 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).

[7] 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.

[8] 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).

[9] Notamment: la 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).

[10] 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).

[11] 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).

[12] 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).

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Or. en

Amendement 20

Proposition de directive
Considérant 10

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(10) La conférence sur l'avenir de l'Europe[19] 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 les stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'enseignement formel.	***supprimé***

[19] Rapport sur les résultats finaux – mai 2022.

Or. en

Amendement 21

Proposition de directive
Considérant 11

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(11) En juin 2023, le Parlement européen a adopté, conformément à l'article 225 du 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».***	(11) En juin 2023, le Parlement européen a adopté, conformément à l'article 225 du 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».
[20] Résolution du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union [2020/2005(INL)]	[20] Résolution du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union [2020/2005(INL)]

Or. en

Amendement 22

Proposition de directive
Considérant 14 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(14 bis) Dans sa jurisprudence, la Cour de justice a établi des critères pour déterminer le statut d'un travailleur. L'interprétation que donne la Cour de justice de ces critères devrait être prise en considération lors de la mise en œuvre de la présente directive[1 quindecies].
	[1quindecies] Arrêts de la Cour de justice du 3 juillet 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre et autres, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; du 9 juillet 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; et du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883

Or. en

Amendement 23

Proposition de directive
Considérant 14 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(14 ter) La direction, le service personnel et l'exercice d'activités réelles

et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires constituent des éléments essentiels de la définition d'une relation de travail dans la jurisprudence de la Cour de justice[1sexdecies].

---

*[1sexdecies] **Arrêts de la Cour de justice du 3 juillet 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg**; **Affaire C-228/07, Jörn Petersen/Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich, Recueil 2008, p. I-06989, point 45.***

Or. en

Amendement 24

Proposition de directive
Considérant 14 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(14 quater) La Cour de justice a itérativement jugé que la notion de «travailleur», au sens de l'article 45 TFUE, s'étend aux personnes accomplissant un stage préparatoire[1 bis]. Dans sa jurisprudence, la Cour de justice a appliqué la notion d'emploi aux quatre principaux types de stages: les stages sur le marché du travail ouvert[1ter], les stages obligatoires pour une profession[1quater], les stages associés à des politiques actives du marché du travail[1quinquies] et les stages faisant partie d'une qualification professionnelle ou universitaire*[1sexies].**

---

*[1bis] **Affaire C-485/20, XXXX/HR Rail SA, [2022] ECLI:EU:C:2022:85, point 31.***

*[1ter] **Affaire C-485/20 XXXX/HR Rail SA, [2022] ECLI:EU:C:2022:85.***

1quater ***Affaire C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, Recueil 1986 I-02121; Affaire C-109/04, Karl Robert Kranemann/Land Nordrhein-Westfalen Recueil 2005 I-02421.***

1quinquies ***Affaire C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, [2015] ECLI:EU:C:2015:455.***

1sexies Affaire C-344/20, LF/SCRL, [2022] ECLI:EU:C:2022:77.

Or. en

Amendement 25

Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 que des relations de travail traditionnelles soient déguisées en stages et pour*** veiller à ce que le droit de l'Union et le droit national applicables aux ***travailleurs*** 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 relations de travail déguisées en 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.***	(15) Compte tenu ***de la persistance de pratiques abusives découlant du recours aux*** stages dans l'Union, il importe de prendre des mesures supplémentaires pour veiller à ce que le droit de l'Union et le droit national applicables aux ***stagiaires*** soient pleinement mis en œuvre et respectés.

Or. en

Amendement 26

Proposition de directive
Considérant 16

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(16) La présente directive ***devrait s'appliquer aux stagiaires de l'Union qui ont un contrat de travail ou 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. Dans sa jurisprudence, la Cour de justice a établi des critères permettant la détermination du statut d'un travailleur, qui doit être fondée sur une analyse au cas par cas.***	(16) La présente directive ***établit une définition commune des stages et un cadre commun pour prévenir les pratiques abusives découlant du recours aux stages à des fins autres que celle de faciliter la transition de l'enseignement vers un emploi stable ou d'accéder à une profession. La directive réglemente donc les conditions de travail du travail de niveau d'entrée effectué par les stagiaires pendant le stage.***

Or. en

Amendement 27

Proposition de directive
Considérant 16 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(16 bis) La présente directive définit les stages comme une période de travail de niveau d'entrée limitée dans le temps, visant à procurer des compétences pratiques et professionnelles grâce à une formation substantielle et à faciliter ainsi la transition vers un emploi stable ou à accéder à une profession, sur la base d'un contrat écrit entre le stagiaire et le fournisseur de stages, rémunéré conformément à la directive (UE) 2022/2041.

Or. en

Amendement 28

Proposition de directive
Considérant 16 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(16 ter) L'une des difficultés pour la réglementation des stages est le manque de clarté de la définition et de la finalité d'un stage au regard du droit de l'Union. La présente directive répond à cette difficulté en apportant une définition commune du stage quant à son concept et à sa finalité.

Or. en

Amendement 29

Proposition de directive
Considérant 16 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(16 quater) La présente directive garantit que le principe de non-discrimination énoncé à l'article 21 de la Charte ainsi que la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil[1 bis], la directive 2000/43/CE[1ter] du Conseil et la directive 2000/78/CE s'appliquent aux stages, en ce qui concerne l'accès à ceux-ci et les conditions de travail, y compris en matière de rémunération. Elle répond ainsi aux préoccupations concernant les effets discriminatoires des stages et favorise l'inclusivité de ceux-ci.
	[1bis] Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en

matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

[1ter] Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22).

Or. en

Amendement 30

Proposition de directive
Considérant 16 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(16 quinquies) Les États membres devraient également promouvoir un meilleur accès aux stages pour les stagiaires issus de contextes vulnérables, y compris les stagiaires handicapés, en veillant à ce que les lieux de travail soient adaptés pour être accessibles aux stagiaires handicapés.

Or. en

Amendement 31

Proposition de directive
Considérant 17

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(17) Les programmes de formation par le travail qui relèvent de la définition des stages varient considérablement d'un État membre à l'autre. L'apprentissage peut donc relever du champ d'application de la présente directive, dans la mesure où les apprentis relèvent de la notion de «travailleur» au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique	***supprimé***

en vigueur dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Or. en

Amendement 32

Proposition de directive
Considérant 18

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(18) ***Le chapitre III de la directive s'applique aux salariés traditionnels qui sont faussement qualifiés de stagiaires, c'est-à-dire dans les cas où des employeurs qualifient une relation de travail traditionnelle soit de stage qui n'est pas une relation de travail, soit de stage qui constitue bien une relation de travail mais dont la rémunération ou d'autres conditions de travail sont d'un niveau inférieur à celui auquel des salariés traditionnels pourraient*** prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur au niveau national.	(18) ***La présente directive requiert des États membres qu'ils prennent des mesures efficaces pour lutter contre les pratiques abusives découlant du recours aux stages à des fins autres que celle de faciliter la transition de l'enseignement vers un emploi stable, avec pour effet d'accorder des niveaux de protection moins élevés, y compris en matière de conditions de travail et de rémunération, que ceux auxquels le stagiaire concerné pourrait*** prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur au niveau national.

Or. en

Amendement 33

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(19) Les stages qui sont des relations de travail peuvent être distingués des relations de travail «traditionnelles» en ce qu'ils sont limités dans le temps, comportent une composante «apprentissage et formation» importante	***supprimé***

et sont entrepris afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle en vue d'améliorer son employabilité et de faciliter sa transition vers l'emploi ou d'accéder à une profession.

Or. en

Amendement 34

Proposition de directive
Considérant 20

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 traditionnels sans justification adéquate, mais aussi pour garantir la pérennité des stages en tant que voie d'accès à des possibilités d'emplois stables. Il peut également contribuer à rendre les stages plus accessibles à des groupes de travailleurs vulnérables.	***supprimé***

Or. en

Amendement 35

Proposition de directive
Considérant 21

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre	***supprimé***

CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, 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, par définition, des «travailleurs à durée déterminée» au sens de cette directive. Sa clause relative au principe de non-discrimination ne permet toutefois pas d'établir une comparaison avec d'autres travailleurs à durée déterminée. En outre, la clause 2, paragraphe 2, figurant à l'annexe de cette directive autorise les États membres à exclure de son champ d'application certains types de travailleurs, notamment les relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage ou les contrats et relations de travail qui ont été conclus dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics. De même, il n'est pas tenu compte de la situation particulièrement vulnérable des stagiaires. Il convient donc de garantir que le principe de l'égalité de traitement par rapport aux salariés traditionnels s'applique à tous les stagiaires ayant une relation de travail.

Or. en

Amendement 36

Proposition de directive
Considérant 22

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 traditionnels comparables du même établissement, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. La qualité de stagiaire à elle seule ne peut justifier un traitement moins favorable par rapport aux salariés traditionnels du même établissement. En revanche, des tâches différentes, des responsabilités moindres ou une plus faible intensité de travail par rapport à celles de salariés traditionnels comparables peuvent constituer des raisons objectives justifiant, le cas échéant, un traitement différencié au regard de la condition d'emploi en cause. Il convient cependant que la différence de traitement soit proportionnée à ces raisons.	***supprimé***

Or. en

Amendement 37

Proposition de directive
Considérant 23

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(23) L'application du principe de non-discrimination nécessite d'identifier un salarié traditionnel comparable accomplissant un travail ou occupant un poste identique ou analogue à celui du stagiaire, en tenant dûment compte des qualifications et des compétences.	***supprimé***

Or. en

Amendement 38

Proposition de directive
Considérant 24

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(24) Les États membres devraient disposer de mesures appropriées pour lutter contre les relations de travail traditionnelles déguisées en stages, qui se traduisent par des niveaux de protection, y compris concernant les conditions de travail et la rémunération, inférieurs à ceux auxquels le travailleur concerné pourrait prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.	***supprimé***

Or. en

Amendement 39

Proposition de directive
Considérant 25

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(25) Il est nécessaire de garantir l'efficacité des contrôles et inspections réalisés par les autorités compétentes, étant donné leur importance cruciale pour protéger les droits des stagiaires et lutter contre les ***relations de travail traditionnelles déguisées en*** stages. Ces contrôles et inspections devraient être ciblés afin d'éviter le remplacement d'emplois ***traditionnels*** par des stages ***déguisés*** et de protéger les droits des ***travailleurs***.	(25) Il est nécessaire de garantir l'efficacité des contrôles et inspections réalisés par les autorités compétentes, étant donné leur importance cruciale pour protéger les droits des stagiaires et lutter contre les ***pratiques abusives découlant du recours aux*** stages. Ces contrôles et inspections devraient être ciblés afin d'éviter le remplacement d'emplois ***stables*** par des stages ***répétés*** et de protéger les droits des ***stagiaires***.

Or. en

Amendement 40

Proposition de directive
Considérant 26

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(26) ***L'appréciation de la question de savoir si une relation de travail traditionnelle est déguisée en stage doit reposer sur les circonstances factuelles et non sur la désignation formelle de la relation contractuelle. Pour déterminer si une relation de travail traditionnelle est déguisée en stage***, il convient que les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les faits pertinents. Afin de faciliter l'évaluation par les autorités compétentes, ***il y a lieu de définir les éléments essentiels permettant de distinguer une relation de travail traditionnelle d'un stage déguisé***. L'évaluation de ces éléments devrait s'effectuer au cas par cas, en tenant dûment compte des circonstances propres à chaque cas particulier. ***Les éléments mentionnés revêtent donc un caractère indicatif et non exhaustif, et aucun seuil spécifique ne doit être atteint.***	(26) ***Pour identifier les pratiques abusives découlant du recours aux stages***, il convient que les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les faits pertinents. Afin de faciliter l'évaluation par les autorités compétentes, ***la présente directive énonce divers éléments factuels et circonstanciels qui devraient être pertinents pour identifier les pratiques abusives découlant du recours aux stages***. L'évaluation de ces éléments devrait s'effectuer au cas par cas, en tenant dûment compte des circonstances propres à chaque cas particulier.

Or. en

Amendement 41

Proposition de directive
Considérant 27

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(27) Le fait d'exiger une expérience professionnelle antérieure pour un stage dans un domaine d'activité identique ou similaire n'est pas nécessairement le signe d'une relation de travail traditionnelle déguisée en stage, si l'employeur justifie, par exemple, qu'une période équivalente d'expériences professionnelles	***supprimé***

antérieures peut remplacer, le cas échéant, un diplôme dans un domaine d'activité ou d'expertise particulier.

Or. en

Amendement 42

Proposition de directive
Considérant 28

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(28) Lorsqu'elles procèdent à l'analyse des faits pertinents en vue de déterminer ***si une relation de travail traditionnelle est déguisée en stage***, 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.	(28) Lorsqu'elles procèdent à l'analyse des faits pertinents en vue de déterminer ***l'existence de pratiques abusives découlant du recours aux stages***, 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 les informations nécessaires se trouvant en leur possession.

Or. en

Amendement 43

Proposition de directive
Considérant 29

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(29) Les États membres devraient disposer de mesures appropriées pour permettre ***d'évaluer*** plus facilement ***si un stage présenté comme tel en est réellement un***. Une limite temporelle devrait notamment être fixée concernant la durée excessive d'un stage et de stages répétés, y compris consécutifs, auprès du même employeur. La durée maximale raisonnable des stages ne devrait pas, en principe,	(29) Les États membres devraient disposer de mesures appropriées pour permettre ***d'identifier*** plus facilement ***les pratiques abusives découlant du recours aux stages***. Une limite temporelle devrait notamment être fixée concernant la durée excessive d'un stage et de stages répétés, y compris consécutifs, auprès du même employeur. La durée maximale raisonnable des stages ne devrait pas, en principe,

excéder six mois, ainsi que le prévoit la recommandation de 2014. Les États membres peuvent toutefois prévoir qu'une durée plus longue peut être justifiée si elle est fondée sur des raisons objectives. C'est le cas, par exemple, pour les stages qui doivent obligatoirement être accomplis pour accéder à une profession donnée, dont le parcours pour acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires justifie une expérience de stage plus longue. Certains stages qui s'inscrivent dans le cadre de politiques actives du marché du travail visant à l'insertion des personnes vulnérables pourraient également avoir une durée plus longue. D'autres, parmi ceux qui font partie de programmes d'éducation formelle ou d'enseignement et de formation professionnels, peuvent avoir une durée plus longue pour des raisons liées à ces programmes.

excéder six mois, ainsi que le prévoit la recommandation de 2014. Les États membres peuvent toutefois prévoir qu'une durée plus longue peut être justifiée si elle est fondée sur des raisons objectives ***qui promeuvent les objectifs d'un stage***. C'est le cas, par exemple, pour les stages qui doivent obligatoirement être accomplis pour accéder à une profession donnée, dont le parcours pour acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires justifie une expérience de stage plus longue. Certains stages qui s'inscrivent dans le cadre de politiques actives du marché du travail visant à l'insertion des personnes vulnérables pourraient également avoir une durée plus longue. D'autres, parmi ceux qui font partie de programmes d'éducation formelle ou d'enseignement et de formation professionnels, peuvent avoir une durée plus longue pour des raisons liées à ces programmes.

Or. en

Amendement 44

Proposition de directive
Considérant 30

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(30) L'obligation, pour les employeurs, de fournir dans les avis de vacance et les annonces ***de stage*** des informations concernant les tâches prévues et les conditions de travail, notamment la rémunération, la protection sociale et la composante «***apprentissage et*** formation», pourrait être remplie ***au moyen*** d'un lien vers un site web contenant les informations en question.	(30) L'obligation, pour les employeurs, de fournir dans les avis de vacance et les annonces des informations concernant les tâches prévues et les conditions de travail, notamment la rémunération, la protection sociale et la composante «formation»***, ainsi que les possibilités de recrutement à l'issue du stage***, pourrait être remplie ***par la communication*** d'un lien vers un site web contenant les informations en question.

Or. en

Amendement 45

Proposition de directive
Considérant 31

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 ayant une relation de travail.	***supprimé***

Or. en

Amendement 46

Proposition de directive
Considérant 32

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(32) Un vaste système de dispositions visant à faire respecter l'acquis social dans l'Union a été développé dans des instruments juridiques récents, tels que la directive (UE) 2019/1152 et la directive (UE) 2023/970***21***. Il convient d'intégrer ces dispositions dans la présente directive, de façon à mieux garantir l'application et la défense effectives des droits des stagiaires découlant de la présente directive ainsi que d'autres dispositions du droit de l'Union ***applicables aux travailleurs.***	(32) Un vaste système de dispositions visant à faire respecter l'acquis social dans l'Union a été développé dans des instruments juridiques récents, tels que la directive (UE) 2019/1152 et la directive (UE) 2023/970. Il convient d'intégrer ces dispositions dans la présente directive, de façon à mieux garantir l'application et la défense effectives des droits des stagiaires découlant de la présente directive ainsi que d'autres dispositions du droit de l'Union***.***
[21] Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit	[21] Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

(JO L 132 du 17.5.2023, p. 21).

(JO L 132 du 17.5.2023, p. 21).

Or. en

Amendement 47

Proposition de directive
Considérant 33

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 du stage ayant donné lieu à une violation présumée des droits établis dans la présente directive et d'autres dispositions pertinentes du droit de l'Union ***applicable aux travailleurs***.	(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 du stage ayant donné lieu à une violation présumée des droits établis dans la présente directive et d'autres dispositions pertinentes du droit de l'Union.

Or. en

Amendement 48

Proposition de directive
Considérant 34

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(34) Afin d'assurer un niveau de protection plus efficace des stagiaires, les représentants des travailleurs devraient pouvoir engager des procédures visant à défendre les droits et obligations découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union ***applicables aux travailleurs***, au nom ou en soutien d'un ou de plusieurs stagiaires.	(34) Afin d'assurer un niveau de protection plus efficace des stagiaires, les représentants des travailleurs devraient pouvoir engager des procédures visant à défendre les droits et obligations découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union, au nom ou en soutien d'un ou de plusieurs stagiaires.

Or. en

Amendement 49

Proposition de directive
Considérant 35

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(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 respecter les droits établis dans la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union ***applicables aux travailleurs***. En particulier, les stagiaires 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 ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.	(35) Les stagiaires devraient bénéficier d'une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement ***ou*** toute conséquence défavorables en réaction à une réclamation déposée auprès ***du fournisseur*** de ***stages*** ou découlant d'une procédure engagée dans le but de faire respecter les droits établis dans la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union. En particulier, les stagiaires devraient être protégés contre le licenciement ou son équivalent***, tel que la décision de ne pas proposer un futur emploi auprès du fournisseur de stages***, 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 ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs.

Or. en

Amendement 50

Proposition de directive
Considérant 38

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
(38) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir faire respecter les conditions de travail des stagiaires et lutter contre les ***relations de travail traditionnelles déguisées en*** stages, ne peuvent pas être atteints de manière	(38) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir ***fournir une définition commune des stages,*** faire respecter les conditions de travail des stagiaires et lutter contre les ***pratiques abusives découlant du recours aux*** stages,

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 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.	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 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.
	Or. en

Amendement 51

Proposition de directive
Considérant 39 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	(39 bis) Il est plus important que jamais d'œuvrer en faveur d'un marché intérieur caractérisé par des conditions de concurrence équitables sans dumping social et dans le respect des droits sociaux et en matière d'emploi. L'Union soutient les États membres dans leur volonté de négociation collective et dans leur liberté de maintenir, de conclure et de faire appliquer des conventions collectives lorsqu'elles constituent un meilleur outil pour mettre en œuvre et compléter les initiatives législatives de l'Union, à la lumière des pratiques et des cadres nationaux. À cet égard, il est essentiel de reconnaître l'importance des partenaires sociaux et leur droit de négocier collectivement.
	Or. en

Amendement 52

Proposition de directive
Article 1 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
La présente directive établit un cadre ***commun*** de principes et de mesures destiné à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires et à ***lutter contre*** les ***relations de travail traditionnelles déguisées en*** stages.	La présente directive établit ***une définition commune des stages et met en place*** un cadre de principes et de mesures destiné à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires et à ***prévenir*** les ***pratiques abusives découlant du recours aux*** stages .

Or. en

Amendement 53

Proposition de directive
Article 2 – alinéa 1 – point a

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
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 sa transition vers une relation de travail traditionnelle*** ou d'accéder à une profession***;***	a) «Stage»:
	i) une période de ***travail de niveau d'entrée*** limitée dans le temps, ***visant à procurer des compétences pratiques et professionnelles grâce à une formation substantielle, en vue de faciliter la transition de l'enseignement vers un emploi stable,*** ou d'accéder à une profession***,***
	sur la base d'un contrat écrit entre le stagiaire et le fournisseur de stages,
	qui est rémunéré conformément à la

directive (UE) 2022/2041;

Or. en

Amendement 54

Proposition de directive
Article 2 – alinéa 1 – point b

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
b) «stagiaire»: toute personne effectuant un stage ***qui a un contrat de travail ou 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;***	b) «stagiaire»: toute personne effectuant un stage***.***

Or. en

Amendement 55

Proposition de directive
Article 2 – alinéa 1 – point b bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	b bis) «fournisseur de stages»: une entreprise qui est privée, publique ou les deux et qui propose des stages.

Or. en

Amendement 56

Proposition de directive
Article 2 – alinéa 1 – point c

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
c) «relation de travail traditionnelle»:	***supprimé***

toute relation de travail qui n'est pas un stage;

Or. en

Amendement 57

Proposition de directive
Article 2 – alinéa 1 – point d

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
d) «salarié traditionnel»: toute personne qui se trouve dans une relation de travail traditionnelle.	***supprimé***

Or. en

Amendement 58

Proposition de directive
Article 3 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
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 traditionnels comparables du même établissement, 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 de la composante «apprentissage et formation».	***supprimé***

Or. en

Amendement 59

Proposition de directive
Article 3 – alinéa 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	Les États membres veillent à ce que, en ce qui concerne l'accès aux stages et les conditions de travail, y compris la rémunération, les stages respectent le principe de non-discrimination énoncé dans les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE.

Or. en

Amendement 60

Proposition de directive
Article 3 – alinéa 1 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	Les États membres favorisent un meilleur accès aux stages pour les stagiaires issus de contextes vulnérables, y compris les stagiaires handicapés.

Or. en

Amendement 61

Proposition de directive
Article 3 – alinéa 1 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	Les États membres veillent à ce que les lieux de travail soient adaptés pour être accessibles aux stagiaires handicapés.

Or. en

Amendement 62

Proposition de directive
Article 3 – alinéa 2

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Lorsque l'établissement ne compte aucun salarié traditionnel 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.	***supprimé***

Or. en

Amendement 63

Proposition de directive
Chapitre III – titre

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
III ***Relations de travail traditionnelles déguisées en*** stages	III ***Mesures de lutte contre les pratiques abusives découlant du recours aux*** stages

Or. en

Amendement 64

Proposition de directive
Article 4 – titre

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Mesures de lutte contre les ***relations de travail traditionnelles déguisées en stages***	Mesures de lutte contre les ***pratiques abusives***

Or. en

Amendement 65

Proposition de directive
Article 4 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Les États membres prévoient la réalisation de contrôles et d'inspections efficaces par les autorités compétentes visant à détecter et à réprimer les pratiques ***consistant à déguiser en stage une relation de travail traditionnelle***, ***qui se traduisent par*** des niveaux de protection, y compris ***concernant les*** conditions de travail et ***la*** rémunération, ***inférieurs à*** ceux auxquels le ***travailleur*** concerné pourrait prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.	Les États membres prévoient la réalisation de contrôles et d'inspections efficaces par les autorités compétentes visant à détecter et à réprimer les pratiques ***abusives découlant du recours aux stages à des fins autres que celle de faciliter la transition de l'enseignement vers un emploi stable, ou d'accéder à une profession***, ***avec pour effet d'accorder*** des niveaux de protection ***moins élevés***, y compris ***en matière de*** conditions de travail et ***de*** rémunération, ***que*** ceux auxquels le ***stagiaire*** concerné pourrait prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.

Or. en

Amendement 66

Proposition de directive
Article 5 – titre

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Évaluation des ***relations de travail traditionnelles déguisées en stages***	Évaluation des ***pratiques abusives***

Or. en

Amendement 67

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – partie introductive

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
1. Pour ***déterminer si un stage présenté comme tel constitue en réalité une relation de travail traditionnelle***, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les éléments de fait pertinents. ***Cette évaluation tient compte, entre autres***, ***des éléments indicatifs suivants***:	1. Pour ***identifier les pratiques abusives découlant du recours aux stages***, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les éléments de fait pertinents. ***Pour déterminer s'il existe une pratique abusive***, ***l'évaluation se fonde sur***:

Or. en

Amendement 68

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – point a

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
a) l'absence ***d'une composante «apprentissage et formation» importante dans le prétendu stage;***	a) l'absence ***d'un contrat écrit entre le stagiaire et le fournisseur de stages,***

Or. en

Amendement 69

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – point b

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
b) ***la durée excessive du prétendu stage ou des prétendus stages à répétition et/ou consécutifs effectués auprès du même employeur par la même personne;***	b) ***l'absence d'une composante de formation, indiquée par l'absence des éléments suivants:***
	i) un programme de formation clair pour le stage, qui définit les aptitudes, les connaissances et les compétences à développer tout au long du stage, les objectifs d'apprentissage du stage et l'attribution de tâches et de possibilités de formation qui faciliteront ces

	compétences et objectifs;
	ii) un maître de stage et/ou un parrain désigné pour la durée du stage;
	iii) la fourniture d'une formation, d'un retour d'information et de sessions de soutien spécifiques pendant le stage;
	iv) l'orientation et la supervision du stagiaire dans l'accomplissement des tâches définies;
	v) un lien clair entre les compétences enseignées au cours du stage et les tâches assignées.

Or. en

Amendement 70

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – point c

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
c) ***des tâches, des responsabilités et une intensité de travail d'un niveau équivalent pour les prétendus stagiaires et les salariés traditionnels occupant des postes comparables auprès du même employeur***;	c) ***la durée excessive d'un stage***;

Or. en

Amendement 71

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – point d

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
d) ***l'exigence faite aux candidats à un stage de disposer d'une expérience professionnelle antérieure dans un domaine d'activité identique ou similaire, sans justification appropriée***;	d) ***l'absence de rémunération accordée conformément à la directive (UE) 2022/2041***;

Or. en

Amendement 72

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – point e

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
e) ***une proportion élevée de stages présentés comme tels par rapport aux relations de travail traditionnelles chez un même employeur***;	e) ***l'obligation pour les candidats d'avoir une expérience professionnelle antérieure avant d'entreprendre le stage***;

Or. en

Amendement 73

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – point f

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
f) ***un nombre important, chez un même employeur, de stagiaires présentés comme tels ayant déjà effectué deux ou plusieurs stages ou ayant eu des relations de travail traditionnelles dans un domaine d'activité identique ou similaire avant d'entreprendre le prétendu stage.***	f) ***l'absence d'avis de vacance public pour le stage, comportant les informations suivantes:***
	i) les tâches prévues et le niveau de responsabilité requis du stagiaire;
	ii) les droits du stagiaire, y compris en matière de rémunération, de protection sociale, de congés de maladie et de temps de travail;
	(iii) la fourniture d'une formation et les compétences à acquérir.

Or. en

Amendement 74

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 – point f bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	f bis) l'absence d'une politique de recrutement transparente pour procurer un emploi stable à l'issue du stage.

Or. en

Amendement 75

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	1 bis. En outre, les autorités compétentes tiennent également compte de facteurs circonstanciels extérieurs à la relation de stage elle-même lorsqu'elles déterminent s'il existe des pratiques abusives découlant du recours aux stages. L'évaluation tient compte, entre autres, des facteurs suivants:
	a) le taux élevé de stages par rapport à la taille de l'établissement;
	b) le recrutement de stagiaires ayant déjà effectué un stage dans le même domaine d'activité ou un domaine d'activité similaire;
	c) la prolongation répétée de la durée des stages sans offrir la possibilité d'une progression au sein de l'établissement;
	d) le remplacement de postes permanents par des annonces consécutives de vacance de stage.

Or. en

Amendement 76

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 2 – partie introductive

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
2. Afin de permettre aux autorités compétentes de procéder à l'évaluation visée ***au paragraphe*** 1, ***l'employeur fournit à ces autorités, à leur demande,*** les informations suivantes:	2. Afin de permettre aux autorités compétentes de procéder à l'évaluation visée ***aux paragraphes*** 1 ***et 2***, ***les États membres imposent aux fournisseurs de stages de communiquer à ces autorités*** les informations suivantes:

Or. en

Amendement 77

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 2 – point a

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
a) le nombre de ***stages et de relations de travail traditionnelles***;	a) le nombre de ***stagiaires et d'autres types de travailleurs***;

Or. en

Amendement 78

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 2 – point c

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
c) les conditions de travail, y compris la rémunération, les tâches et les responsabilités des stagiaires ***présentés comme tels*** et ***des salariés traditionnels*** occupant des postes comparables;	c) les conditions de travail, y compris la rémunération, les tâches et les responsabilités des stagiaires et ***d'autres types de travailleurs*** occupant des postes comparables;

Or. en

Amendement 79

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 2 – point d

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
d) les descriptions de la composante «***apprentissage et*** formation» des stages;	d) les descriptions de la composante «formation» des stages;

Or. en

Amendement 80

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 3 – alinéa 1 – partie introductive

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Afin de faciliter l'évaluation visée ***au paragraphe*** 1, les États membres:	Afin de faciliter l'évaluation visée ***aux paragraphes*** 1 ***et 2***, les États membres:

Or. en

Amendement 81

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 3 – alinéa 1 – point a

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
a) définissent ***une limite temporelle concernant la durée excessive d'un stage et de stages répétés, y compris consécutifs, auprès du même employeur***;	a) définissent ***la durée maximale du stage, à savoir six mois; toutefois, les États membres peuvent prévoir des exceptions à cette durée maximale lorsqu'une durée plus longue se justifie pour des raisons objectives***;

Or. en

Amendement 82

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 3 – alinéa 1 – point b

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
b) exigent des ***employeurs*** qu'ils fournissent, dans les avis de vacance et les annonces de stage, des informations concernant les tâches prévues ***et*** les conditions de travail, notamment la rémunération, la protection sociale et la composante ***«apprentissage et formation»***.	b) exigent des ***fournisseurs de stages*** qu'ils fournissent, dans les avis de vacance et les annonces de stage, des informations concernant les tâches prévues***,*** les conditions de travail, notamment la rémunération, la protection sociale et la composante ***«formation», ainsi que les possibilités de recrutement à l'issue du stage***.

Or. en

Amendement 83

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 3 – alinéa 2

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Les États membres peuvent prévoir des exceptions à la limite temporelle visée au point a) lorsqu'une durée plus longue est justifiée par des raisons objectives.	***supprimé***

Or. en

Amendement 84

Proposition de directive
Article 6 – alinéa 1 – partie introductive

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Les États membres prennent des mesures efficaces pour veiller à ce que l'ensemble des dispositions pertinentes du droit de l'Union applicables aux ***travailleurs*** soit pleinement mis en œuvre et appliqué en ce	Les États membres prennent des mesures efficaces pour veiller à ce que l'ensemble des dispositions pertinentes du droit de l'Union applicables aux ***stagiaires*** soit pleinement mis en œuvre et appliqué en ce

qui concerne les stagiaires. En particulier, ils doivent:

qui concerne les stagiaires. En particulier, ils doivent:

Or. en

Amendement 85

Proposition de directive
Article 6 – alinéa 1 – point f

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
f) veiller, en coopération avec les autorités compétentes, à ce qu'il existe des canaux permettant aux stagiaires de signaler les pratiques abusives et les mauvaises conditions de travail, et à ce que les stagiaires soient informés de l'existence de ces canaux.	f) veiller, en coopération avec les autorités compétentes, à ce qu'il existe des canaux permettant aux stagiaires de signaler ***de manière anonyme et sûre*** les pratiques abusives et les mauvaises conditions de travail, et à ce que les stagiaires soient informés de l'existence de ces canaux.

Or. en

Amendement 86

Proposition de directive
Article 7 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
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 compensation adéquate, en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union ***applicables aux travailleurs***.	Les États membres veillent à ce que les stagiaires, y compris ceux dont ***le stage*** 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 compensation adéquate, en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union.

Or. en

Amendement 87

Proposition de directive
Article 8 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs puissent engager les procédures judiciaires ou administratives nécessaires pour faire respecter les droits et obligations découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux ***travailleurs***. Les représentants des travailleurs peuvent agir au nom ou en soutien ***d'un ou de plusieurs stagiaires, avec leur accord, en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs***.	Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs puissent engager les procédures judiciaires ou administratives nécessaires pour faire respecter les droits et obligations découlant de la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux ***stagiaires***. Les représentants des travailleurs peuvent agir au nom ou en soutien ***des victimes de pratiques abusives découlant du recours aux stages, avec l'accord du ou des stagiaire(s) concerné(s)***.

Or. en

Amendement 88

Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
1. Les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les stagiaires et 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 prévus par la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union ***applicables aux travailleurs***.	1. Les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les stagiaires et leurs représentants de tout traitement défavorable par ***le fournisseur de stages*** et de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès ***du fournisseur*** de ***stages*** ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive ou d'autres dispositions du droit de l'Union.

Or. en

Amendement 89

Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
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 ou d'autres dispositions du droit de l'Union ***applicables aux travailleurs***.	2. En particulier, les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des stagiaires ou son équivalent, ***tel que la décision de ne pas proposer un futur emploi auprès du fournisseur de stages,*** 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 ou d'autres dispositions du droit de l'Union.

Or. en

Amendement 90

Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
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, ou dans d'autres dispositions du droit de l'Union ***applicables aux travailleurs***, peuvent demander ***à leur employeur*** de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. ***L'employeur*** fournit ces raisons par écrit.	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, ou dans d'autres dispositions du droit de l'Union, peuvent demander ***au fournisseur de stages*** de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. ***Le fournisseur de stages*** fournit ces raisons par écrit.

Or. en

Amendement 91

Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
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.	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 ***au fournisseur de stages*** de prouver que le licenciement ou les mesures équivalentes étaient fondés sur des motifs autres que ceux visés au paragraphe 2.

Or. en

Amendement 92

Proposition de directive
Article 11 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
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.	1. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme réduisant la protection des travailleurs***, y compris les stagiaires,*** assurée par d'autres instruments du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.

Or. en

Amendement 93

Proposition de directive
Article 11 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
3. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des	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***.	dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux ***stagiaires***, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux ***stagiaires***.

Or. en

Amendement 94

Proposition de directive
Article 11 – paragraphe 3 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission	*Amendement*
	3 bis. Pour autant que 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 pour mettre en œuvre et compléter les protections établies dans la présente directive.

Or. en

EXPOSÉ DES MOTIFS

CONTEXTE

Le nombre de stages proposés dans l'Union augmente rapidement. On estime que la majorité - jusqu'à 78 % - des personnes âgées de 18 à 35 ans accomplissent actuellement un stage, et ce chiffre devrait augmenter d'au moins 16 % d'ici à 2030.

Malgré leur fréquence, les stages restent un concept large et mal défini. Ce terme générique englobe tout, des stages proposés sur le marché du travail ouvert à la formation obligatoire pour certaines professions (par exemple, les médecins ou les avocats), en passant par les stages qui permettent d'obtenir des crédits universitaires et ceux qui font partie de politiques actives du marché du travail. Il ne s'agit là que d'exemples, non de catégories juridiques, et ils se recoupent souvent.

Ce qui unit ces stages, c'est qu'ils visent à procurer une courte période de travail de niveau d'entrée afin d'aider les jeunes à acquérir des compétences pratiques et professionnelles et de faciliter ainsi la transition de l'enseignement vers un emploi stable, ou d'accéder à une profession. Pour acquérir ces compétences sur un lieu de travail, il est à la fois escompté et inévitable que le stagiaire effectue un travail au cours de son stage.

Les stages peuvent être très profitables, tant pour le stagiaire que pour le fournisseur de stages. Ils peuvent constituer une voie importante pour l'accès des jeunes au marché du travail et à certaines professions, ainsi que pour compléter leurs compétences universitaires. Pour les fournisseurs de stages, ils peuvent offrir la possibilité d'attirer, de former et de retenir des jeunes tout en réduisant les coûts de recrutement. Toutefois, ces avantages ne se concrétiseront que si les stages sont correctement réglementés.

En l'absence d'une réglementation adéquate, les stages peuvent présenter des risques. Le manque de clarté concernant la notion de stage et les droits d'un stagiaire a conduit à des cas où des jeunes accomplissent un travail sans protection contre les préjudices et l'exploitation éventuels.

Les préoccupations sont doubles: premièrement, les stages donnent lieu à des pratiques discriminatoires. Les stages non rémunérés ou mal rémunérés peuvent exclure les jeunes issus de contextes vulnérables. En 2017, la Médiatrice européenne a qualifié les stages non rémunérés de «cercle vicieux où le privilège suit le privilège». En outre, l'absence de rémunération et des droits réduits pour les jeunes peuvent entraîner une discrimination fondée sur l'âge, la race, le handicap et le sexe. Par exemple, les stagiaires non rémunérés sont souvent des femmes, avec des indications de taux élevés de harcèlement sexuel, et il se peut que les stagiaires handicapés bénéficient de moins d'aménagements que les travailleurs handicapés. La discrimination peut également être fondée sur le statut de travailleur: si un

stagiaire accomplit le même travail qu'un salarié, sans rémunération et dans le même établissement, il y a inégalité de traitement; tel est le cas lorsqu'un stagiaire n'est pas rémunéré parce qu'il effectue un stage scolaire.

La deuxième préoccupation concerne les pratiques abusives découlant des stages. Plutôt que de faciliter la transition de l'enseignement vers un emploi stable, ou d'accéder à une profession, les stages peuvent être utilisés pour remplacer les emplois de niveau d'entrée en tant que forme de main-d'œuvre bon marché et non réglementée, sans aucune garantie de possibilités de formation. Cela peut être particulièrement vrai pour les stages effectués dans le cadre d'un programme universitaire ou professionnel: le postulat selon lequel ces stages sont de meilleure qualité a été remis en question sur le terrain, en particulier avec l'augmentation du nombre d'«intermédiaires de stages» - des agences non réglementées utilisées par les universités pour le recrutement de stagiaires.

Le manque actuel de clarté quant aux droits d'un stagiaire crée également des conditions de concurrence inégales entre les États membres et entre les établissements, certains bénéficiant d'un travail non rémunéré aux dépens de ceux qui rémunèrent leurs stagiaires.

APPROCHE DU PROJET DE RAPPORT

Les deux préoccupations exposées ci-dessus, à savoir les effets discriminatoires et les pratiques abusives découlant des stages, proviennent directement du manque de clarté réglementaire. L'absence, la complexité ou la diversité des cadres réglementaires dans les États membres, ainsi que les insuffisances de leur mise en œuvre, permettent l'apparition de ces pratiques abusives.

Pourtant, selon la jurisprudence constante de la Cour de justice (ci-après la «CJUE»), la notion de «travailleur» au sens de l'article 45 TFUE s'étend à une personne effectuant un stage. Selon la jurisprudence de la CJUE, le critère d'une relation de travail est qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle reçoit une rémunération. Cela inclut toute personne exerçant des activités réelles et effectives, à l'exclusion de celles considérées comme purement marginales et accessoires.

La jurisprudence de la CJUE a constamment appliqué aux stagiaires cette définition du travailleur. Fondamentalement, en effet, la notion de travailleur et celle de stagiaire (telle que définie dans la recommandation de 2014 relative au cadre de qualité) se recoupent. Les stagiaires sont placés sous la direction du fournisseur de stages et accomplissent un travail «réel et effectif». L'absence de rémunération n'empêche pas en soi de classer les stagiaires non rémunérés parmi les travailleurs (sinon, il serait question d'une exigence circulaire: tous les employeurs pourraient prétendre que leurs travailleurs ne sont pas des travailleurs parce qu'ils ne sont pas rémunérés). La rémunération n'a pas non plus été abordée dans d'autres

arrêts de la CJUE sur le statut des travailleurs. Le travail «réel et effectif» désigne tout ce qui dépasse les activités purement marginales ou accessoires, et la CJUE a jugé que cela inclut les travaux effectués «afin d'acquérir ou approfondir des connaissances ou de suivre une formation professionnelle» dans le cadre d'un stage.

Le plus important, c'est que pour effectuer un contenu d'apprentissage «solide et significatif» plutôt que des «tâches subalternes» (comme le requiert la recommandation de 2014), les stagiaires devront probablement effectuer un travail «réel et effectif». Pour apprendre, les stagiaires doivent exercer un travail réel et effectif, ce qui signifie qu'ils seront classés comme des travailleurs.

Cela vaut pour tous les types de stagiaires. La CJUE a appliqué la notion d'emploi à l'ensemble des quatre types de stages: les stages proposés sur le marché ouvert, les stages obligatoires pour une profession, les stages associés à des politiques actives du marché du travail et les stages faisant partie d'une qualification pofessionnelle ou universitaire. De même, pour la CJUE, les apprentissages, reconnus comme qualifications professionnelles, confèrent le statut de travailleur.

L'une des principales préoccupations concernant l'introduction d'une réglementation sur les stages est que les stagiaires ne soient plus aussi assurés d'être considérés comme des travailleurs au regard des critères de la CJUE. L'autre préoccupation est que, à défaut d'une définition du stagiaire assortie de droits clairs, il ne soit pas possible d'identifier les «faux» stagiaires, faute de savoir ce qu'est un «véritable» stagiaire. Il est également problématique de s'écarter du modèle de l'apprentissage: celui-ci est un compromis, qui remonte à la période médiévale, au cours de laquelle les jeunes percevaient un salaire réduit en échange d'une qualification reconnue. Or, les stages n'offrent ni l'un ni l'autre.

Il est donc plus cohérent avec la jurisprudence de la CJUE de considérer les stagiaires comme un type ou un sous-ensemble de travailleurs. Il est possible d'établir une analogie avec les travailleurs à temps partiel, à durée déterminée ou intérimaires en vertu des dispositions existantes de l'Union.

À la lumière de ce qui précède, l'article 153, paragraphe 1, point b), TFUE constitue la base pertinente de la directive dans le traité, étant donné qu'elle traite des conditions de travail des stagiaires. En vertu des articles 165, paragraphe 4, et 166, paragraphe 4, TFUE, l'Union n'est pas compétente pour adopter une directive en matière, respectivement, d'éducation ou de formation professionnelle. Les stages proposés dans le cadre d'un titre universitaire ou professionnel sont à cheval sur les deux compétences car ils sont conçus pour offrir une période de travail dans le cadre d'un programme d'apprentissage.

Lorsque les compétences se chevauchent, la CJUE s'appuie le «critère du centre de gravité» pour déterminer la base appropriée dans le traité, en fonction d'un examen de l'objectif

principal de la mesure. La présente directive régit principalement les conditions de travail des stages, et non l'enseignement ou la formation professionnels. Étant donné qu'aucune qualification ni aucun programme d'études formel ne sont liés à un stage, les stages ne relèvent pas des régimes de formation professionnelle et d'enseignement. En outre, les stages effectués dans le cadre d'un diplôme universitaire sont présentés comme une expérience *extérieure* au monde universitaire. L'objectif est de compléter les études universitaires par une expérience professionnelle réelle. Le centre de gravité est donc le travail effectué pendant le stage, non le prestataire d'enseignement.

Le projet de rapport vise donc à répondre aux deux principales préoccupations, à savoir la discrimination et les pratiques abusives découlant du recours aux stages, au moyen d'une approche en trois points.

STRUCTURE DU PROJET DE RAPPORT

La directive prévoit trois approches pour lutter contre les pratiques discriminatoires et abusives découlant du recours aux stages. Elle vise à réglementer de manière adéquate les conditions de travail des stagiaires pendant le stage, comme le prévoit l'article 153, paragraphe 1, point b), TFUE.

Définition et concept communs

Premièrement, la directive apporte une compréhension commune de la notion de stage et de la finalité d'un stage. À l'intérieur de l'Union, le stage s'entend comme une période de travail de niveau d'entrée limitée dans le temps, visant à procurer des compétences pratiques et professionnelles grâce à une formation substantielle et à faciliter ainsi la transition de l'enseignement vers un emploi stable, ou à accéder à une profession, sur la base d'un contrat écrit entre le stagiaire et le fournisseur de stages, rémunéré conformément à la directive (UE) 2022/2041.

Cette compréhension commune, partagée par les stagiaires, les fournisseurs de stages et les États membres permettra d'éviter les pratiques abusives découlant d'un manque de clarté.

Principe de non-discrimination

Deuxièmement, la directive vise à faire en sorte que les protections existantes de l'Union en matière de lutte contre la discrimination au titre de la directive 2000/78/CE du Conseil, de la directive 2006/54/CE et de la directive 2000/43/CE du Conseil s'appliquent aux stagiaires, dans un souci de clarté juridique et de renforcement des droits des stagiaires.

Prévention des pratiques abusives

Troisièmement, la directive introduit les articles 4 et 5 pour prévenir les pratiques abusives découlant du recours aux stages à des fins autres que celle de faciliter la transition de l'enseignement vers un emploi stable, ou d'accéder à une profession.

À cette fin, la directive fixe des critères sur lesquels les autorités compétentes se fonderont pour identifier les pratiques abusives, comme l'absence de composante «formation», l'absence de contrat écrit, la durée excessive et l'absence d'avis de vacance public. Le fait que des fournisseurs de stages comptent un nombre élevé de stagiaires par rapport à la taille de l'établissement, ou remplacent des postes permanents par des propositions de stage, peut également être révélateur de pratiques abusives.

À l'aide de ce cadre, la directive permet donc aux autorités compétentes d'identifier les pratiques abusives découlant du recours aux stages dans l'Union et d'assurer une protection contre celles-ci.

ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES DONT LA RAPPORTEURE A REÇU DES CONTRIBUTIONS

Conformément à l'article 8 de l'annexe I du règlement intérieur, la rapporteure déclare avoir reçu des contributions des entités ou personnes suivantes pour l'élaboration du projet de rapport:

Entité et/ou personne
Trinity College, University of Oxford
European Trade Union Confederation
European Youth Forum
Eurofound
European Economic and Social Committee
Confederación Nacional de Pymes (CONPYMES)
EUROCADRES - The Council of European Professional and Managerial Staff
European Disability Forum
SMEunited
CEC European Managers - Confédération Européenne des Cadres
HOTREC, Hotels, Restaurants & Cafés in Europe
CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales;
European Confederation of Independent Trade Unions.

La liste ci-dessus est établie sous la responsabilité exclusive de la rapporteure.

Lorsque des personnes physiques sont identifiées dans la liste par leur nom, leur fonction ou les deux, la rapporteure déclare avoir soumis aux personnes physiques concernées l'avis du Parlement européen relatif à la protection des données nº 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), qui définit les conditions applicables au traitement de leurs données à caractère personnel et les droits liés à ce traitement.