Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2019
Doctrines

L'adoption de la loi sur « l'internship »

Felicia Roşioru

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1693>

DOI : 10.4000/rdctss.1693

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2019

Pagination : 230-233

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Felicia Roşioru, « L'adoption de la loi sur « l'internship » », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021.

URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1693> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1693>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

FELICIA ROSIORU

UNIVERSITÉ BABES-BOLYAI DE CLUJ-NAPOCA

L'ADOPTION DE LA LOI SUR « L'INTERNSHIP »

Le changement législatif le plus notable concernant les relations de travail en Roumanie a résidé en l'adoption de la loi sur « l'internship »¹, une sorte de stage en entreprise hors cursus pédagogique. La loi a été adoptée afin de protéger les personnes (notamment des jeunes) qui accomplissaient un travail subordonné, dans le cadre d'un programme - « l'internship » - offert par un organisme d'accueil, sans rémunération et sans protection légale en termes de temps de travail et de santé et sécurité au travail. La difficulté du sujet abordé consiste dans le fait qu'en Roumanie il existe trois types de stages règlementés par la loi. Outre cette la loi sur « l'internship », il existe une réglementation relative au stage en entreprise comme période de formation en milieu professionnel (loi n° 258/2007²) et au stage obligatoire pour les jeunes diplômés au cours du premier emploi (loi n° 335/2013³). On examinera dans un premier temps les différents types de stages règlementés pour analyser dans un deuxième temps la nouvelle loi sur « l'internship ».

Le stage en entreprise règlementé par la loi n° 258/2007, obligatoire pour les étudiants, consiste en un travail effectué par les étudiants selon un programme d'enseignement de l'université (projet pédagogique de l'établissement d'enseignement du stagiaire) afin de consolider les connaissances théoriques acquises et d'acquérir des compétences professionnelles liées à leur formation. La durée du stage est établie par le programme d'enseignement de l'université et le stage n'est pas rémunéré. Les stagiaires doivent respecter le règlement intérieur de l'entreprise, les normes de sécurité au travail et de protection contre l'incendie propres aux activités effectuées. Selon la loi, les stages se déroulent obligatoirement dans le cadre d'une convention signée entre l'organisme d'accueil (une personne morale) et l'établissement d'enseignement (l'université). En pratique, la convention est signée aussi par le stagiaire, l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement et le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

Le stage obligatoire pour les jeunes diplômés au cours du premier emploi, règlementé par la loi n° 335/2013, se déroule dans le cadre d'un contrat de travail conclu entre le jeune diplômé débutant et son premier employeur. Ce type de stage vise à assurer la transition vers le marché du travail, à améliorer les compétences professionnelles liées à la formation du jeune diplômé salarié débutant et les capacités d'adaptation aux exigences pratiques et à celles du lieu de travail. Compte tenu de cette finalité, le stage n'est pas obligatoire pour les jeunes qui ont déjà acquis une certaine ancienneté dans l'activité professionnelle qui fait l'objet du contrat de travail.

1 Loi n° 176/2018 sur l'internship, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 626 du 19 juillet 2018. La loi est en vigueur depuis le 19 août 2018.

2 Loi n° 258/2007 sur les stages des étudiants publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 493 du 19 juillet 2007.

3 Loi n° 335/2013 sur le stage des jeunes diplômés publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 776 du 12 décembre 2013.

Le stage se déroule pendant 6 mois et suppose la conclusion d'une convention de stage, intégrée au contrat de travail. La convention de stage doit être conclue par écrit, en roumain et comporter des mentions obligatoires liées aux droits et aux obligations des parties, notamment la durée du stage, les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage, ainsi que les activités confiées au stagiaire (détaillées dans un document appelé « programme d'activités »). Dans ce cas, le stagiaire est un salarié et a tous les droits et les obligations prévues dans le Code du travail, le déroulement du stage étant gouverné par le principe d'égalité de traitement avec les autres salariés.

Dans ce cas, le régime du stagiaire se distingue du régime des élèves et étudiants qui travaillent dans l'entreprise dans le cadre de leur formation professionnelle, mais aussi du régime des salariés, car le stage suppose le suivi du jeune stagiaire par un tuteur dans l'entreprise (appelé par la loi « mentor »). Celui-ci doit faire preuve d'une certaine expérience professionnelle et des garanties de moralité et de discipline sur le lieu de travail et ne peut pas suivre l'activité de plus de trois stagiaires à la fois. À la fin du stage, le stagiaire doit rédiger un rapport comportant les activités menées durant le stage et il est soumis à une évaluation, réalisée par un comité dont fait partie le tuteur dans l'entreprise. Le rapport d'évaluation comporte l'analyse des activités exercées et des compétences acquises par le stagiaire, de sa conduite et du niveau d'implication durant le stage. Le stagiaire mécontent du résultat de l'évaluation peut formuler une contestation auprès de son employeur.

À la fin du stage, l'entreprise a l'obligation de remettre un certificat de stage, si le résultat de l'évaluation est satisfaisant. Si le stagiaire poursuit son activité professionnelle dans l'entreprise alors la période de stage est prise en compte pour déterminer son ancienneté dans l'entreprise. Si le résultat de l'évaluation n'est pas satisfaisant, l'entreprise a l'obligation de remettre une attestation de stage, indiquant la durée du stage. Dans ce cas-là, les parties peuvent mettre fin au contrat de travail par simple notification écrite, sans expliciter le motif et sans préavis. Le certificat et l'attestation de stage doivent être validés par l'inspection du travail.

Selon le Code du travail roumain, le stage, ainsi que la période d'essai, le concours, l'examen et l'entretien d'embauche sont des modalités qui permettent à l'employeur d'apprécier les capacités des salariés à occuper un emploi déterminé. Si le résultat de l'évaluation du stage est satisfaisant, le salarié ne peut pas être soumis à une période d'essai dans l'entreprise en cause, car les deux modalités ont une finalité partiellement identique.

La loi prévoit le caractère obligatoire de ce type de stage seulement au terme des études universitaires des jeunes, afin de faciliter leur insertion professionnelle. Pourtant, cette mesure législative est contestée car le taux de chômage des jeunes ayant fini leurs études universitaires est le plus bas parmi les jeunes.

La nouvelle loi sur « l'internship », n° 176/2018 a été adoptée afin de protéger les personnes, notamment des jeunes en début d'activité professionnelle, qui accomplissent un travail subordonné, pour et sous l'autorité d'un organisme d'accueil, sans rémunération et sans protection légale. En pratique, assez souvent les différentes personnes morales bénéficiaient du travail subordonné des « internes », sans rémunération, sans limite temporelle, matérielle et sans garantie contre la prévention des abus. Certaines personnes passaient d'un « internship » à l'autre durant des années, sans être embauchées ni rémunérées. Depuis des années, la Roumanie vise à éliminer le travail non déclaré, avec

une réglementation restrictive sur le volontariat⁴ et les activités à caractère occasionnel⁵, la nouvelle loi sur « l'internship » s'inscrivant dans la même perspective.

Le législateur utilise une terminologie d'origine anglaise (« internship » pour le stage et « intern » pour le stagiaire) afin de différencier du point de vue terminologique les trois types de stage, qui s'appliquent dans des conditions complètement différentes. Ce type de stage peut être pourvu par une personne âgée de 16 ans révolus afin de développer ses capacités professionnelles dans le domaine du programme de stage, mener des activités et se familiariser avec les exigences de l'organisation d'accueil, acquérir de l'expérience professionnelle et des compétences pratiques et de faciliter son insertion professionnelle.

L'organisme d'accueil doit promouvoir, par écrit et/ou en ligne, les programmes de stage qu'elle veut dérouler, les critères, le calendrier et de la procédure de recrutement, les responsabilités des stagiaires pour chaque programme de stage proposé, ainsi que des conditions contractuelles proposées (nombre d'heures et durée du programme de stages). La loi prévoit expressément l'obligation de l'organisme d'accueil de respecter le principe de l'égalité de traitement dans le recrutement des stagiaires.

Le programme de stage se déroule après la conclusion d'un contrat de stage, comportant les activités spécifiques qui seront menées par le stagiaire. Le stagiaire ne peut pas être obligé d'exercer des activités ou des tâches autres que celles liées à la formation théorique et pratique en vertu du contrat de stage. Le stagiaire s'engage à exécuter les activités stipulées dans le contrat de stage pour et sous l'autorité de l'organisme d'accueil, sous la coordination directe d'un tuteur désigné par l'organisme d'accueil. Le tuteur peut être chargé, simultanément, de 3 stagiaires au plus sur une même période et doit posséder au moins une année d'expérience dans le domaine d'activité où le programme de stage est exécuté. Le stagiaire doit respecter les instructions de son tuteur, les règles de confidentialité, les normes de santé et sécurité au travail, ainsi que le règlement intérieur.

Le contrat de stage (« d'internship ») doit être conclu par écrit, en roumain, avant le début du programme du stage ; entre le stagiaire et l'organisation d'accueil un seul contrat par programme de stage peut être conclu. La durée du stage ne peut pas dépasser 720 heures sur 6 mois consécutifs. Exceptionnellement, la durée cumulée des contrats de stage conclus entre le stagiaire et un même organisme d'accueil dans le cadre des programmes différents ne peut pas excéder 6 mois. Le contrat de stage conclu pour éviter la conclusion d'un contrat de travail est sanctionné par la nullité absolue.

Compte tenu du nombre des salariés, l'organisme d'accueil peut conclure des contrats de stage pour un nombre de stagiaires qui ne peut pas dépasser 5 % de l'effectif de l'organisme. Les organismes d'accueil ayant au maximum 20 salariés ne peuvent pas avoir simultanément plus de deux contrats de stage. En outre, un contrat de stage ne peut pas être conclu par l'organisme d'accueil avec un stagiaire qui a été un salarié de l'organisme en cause. L'organisme d'accueil n'a pas à respecter un délai de carence entre 2 stages et les stages peuvent se dérouler sur une période de référence de 12 mois.

Le stagiaire doit recevoir une gratification de stage d'au moins 50 % du salaire horaire minimum interprofessionnel garanti payé par l'organisme d'accueil proportionnellement

4 Le régime des activités volontaires est réglementé en Roumanie par la loi n° 78/2014.

5 Le régime des activités à caractère occasionnel a été réglementé par la Loi n° 52/2011, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 276 du 20 avril 2011 successivement modifiée.

aux heures d'activité accomplies. La durée du temps du travail du stagiaire ne peut pas dépasser 40 heures par semaine et, dans le cas de stagiaires mineurs (de 16 à 18 ans), 6 heures par jour et 30 heures par semaine. L'organisme d'accueil est obligé de tenir un registre du temps de travail des stagiaires et de le présenter à l'inspection du travail sur demande. L'employeur doit en outre tenir à jour la liste des contrats de stage conclus et inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis sur un registre ad hoc, qui vient d'être créé par la loi. Une copie de ce registre est transmise par voie électronique à l'agence départementale pour l'emploi.

Les effets du contrat de stage sont suspendus en cas de maladie et la période d'absence n'est pas prise en compte pour déterminer la durée du stage. Si la période d'absence occasionnée par la maladie du stagiaire dépasse le 1/3 de la durée du stage, le contrat cesse de produire des effets ; les parties peuvent conclure ultérieurement un nouveau contrat de stage. Par contre, il n'existe pas un droit expressément garanti du stagiaire aux congés en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption.

Cinq jours avant la fin de la période de stage, le stagiaire est évalué par son tuteur. Celui-ci rédige un rapport sur les compétences acquises par le stagiaire, son comportement, et les conclusions relatives au déroulement du programme de stage. Les critères d'évaluation et les objectifs à atteindre sont établis par le contrat de stage. Le stagiaire mécontent du résultat de l'évaluation peut formuler une contestation auprès du supérieur hiérarchique de son tuteur.

Au terme du stage, l'organisme d'accueil doit délivrer un certificat de stage, précisant la période de stage, les activités menées et le résultat de l'évaluation par le tuteur. Les parties peuvent décider de conclure un contrat de travail ; dans ce cas, l'employeur bénéficie sur demande d'une incitation financière de 4 586 lei⁶ par personne, si la relation de travail se poursuit durant au moins 24 mois, au terme de cette période.

Parmi les autres mesures législatives adoptées dans le domaine du droit du travail, il convient de mentionner l'augmentation du salaire minimum brut garanti différencié selon le niveau d'études du salarié, s'élevant, à partir de janvier 2019, à 2 080 lei⁷. Pour les personnes ayant fini des études universitaires et qui travaillent dans le domaine de leurs études, le salaire minimum brut garanti s'élève à 2 350 lei⁸. La disposition législative la plus débattue concerne le salaire minimum brut garanti dans le secteur de la construction, s'élevant à 3 000 lei⁹, mesure assortie de l'exemption de l'obligation de paiement de l'impôt sur le revenu et de la réduction du taux des contributions sociales. La loi s'applique aux employeurs ayant réalisé au moins 80 % de leur chiffre d'affaire dans le domaine de la construction, de matériaux de construction et de l'architecture, tel que définis dans le document dit de la Qualification des activités de l'économie nationale (CAEN). La mesure adoptée a été justifiée par le Gouvernement par le manque de main-d'œuvre dans ces secteurs d'activité, sachant que le salaire minimum est garanti pour tous les salariés exerçant leurs activités dans ce secteur, y compris le personnel administratif ou de nettoyage.

6 Equivaut environ à 1 000 euros

7 Equivaut environ à 440 euros.

8 Equivaut environ à 495 euros.

9 Equivaut environ à 630 euros.