

Bruxelles, le 29 novembre 2024
(OR. en)

16136/24

Dossier interinstitutionnel:
2024/0068(COD)

SOC 866
EMPL 592
ECOFIN 1381
EDUC 444
JEUN 284
CODEC 2210
IA 203

NOTE

Origine:	Comité des représentants permanents (1 ^{re} partie)
Destinataire:	Conseil
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL concernant l'amélioration des conditions de travail des stagiaires et le contrôle du respect de ces conditions ainsi que la lutte contre les relations d'emploi traditionnelles déguisées en stages (la "directive Stages") - <i>Orientation générale</i>

I. INTRODUCTION

Le 20 mars 2024, la Commission a adopté une proposition de directive 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")¹. Cette proposition a été publiée dans le cadre d'un paquet qui comprend également la proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité renforcé pour les stages et remplaçant la recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages².

¹ 2024/0068 (COD).

² 2024/0069 (NLE).

Le train de mesures sur les stages a été précédé d'une résolution du Parlement européen du 14 juin 2023³, dans laquelle celui-ci a invité la Commission à mettre à jour et à renforcer la recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages.

La proposition de directive de la Commission vise à:

- 1) améliorer les conditions de travail des stagiaires, en garantissant que les stagiaires sont traités sur un pied d'égalité pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération, par rapport aux salariés traditionnels, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives (chapitre II);
- 2) lutter contre les situations dans lesquelles les stages sont utilisés pour déguiser des relations de travail traditionnelles, au moyen de contrôles et d'inspections (chapitre III);
- 3) contrôler le respect des conditions de travail des stagiaires, en permettant aux représentants des travailleurs d'agir au nom des stagiaires pour garantir leurs droits et en mettant en place des canaux qui permettent aux stagiaires de signaler les pratiques abusives (chapitre IV).

Conformément à la base juridique proposée, à savoir l'article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), le Conseil est tenu de statuer avec le Parlement européen conformément à la procédure législative ordinaire.

Le Parlement européen n'a pas encore adopté sa position en première lecture.

Le Comité économique et social a adopté son avis lors de sa session plénière du 11 juillet 2024⁴.

Le Comité des régions a adopté son avis lors de sa session plénière du 7 octobre 2024⁵.

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_FR.html.

⁴ 12342/24.

⁵ 15673/24.

II. TRAVAUX AU SEIN DU CONSEIL

La proposition de directive de la Commission sur les stages a été présentée et l'examen article par article a été achevé sous la présidence belge. D'une manière générale, les délégations se sont félicitées de l'objectif général d'améliorer la qualité des stages, tout en reconnaissant la complexité de la proposition, compte tenu de la nature transversale et de son incidence potentielle sur les systèmes nationaux de stages.

Sous la présidence hongroise, le groupe "Questions sociales" s'est réuni à quatre reprises, à savoir le 18 juillet, le 2 octobre, le 24 octobre et le 18 novembre, afin d'examiner, respectivement, quatre textes de compromis proposés par la présidence et de faire progresser les travaux en vue d'une approche commune en ce qui concerne la proposition de directive. La présidence s'est efforcée, avec chaque version du texte de compromis, de répondre aux préoccupations exprimées par les délégations.

Le 6 novembre, la présidence a demandé au Coreper des orientations politiques pour les travaux concernant deux questions récurrentes au cours des discussions au niveau du groupe, à savoir le champ d'application de la proposition de directive et l'orientation du chapitre III sur la manière de lutter contre les situations dans lesquelles les stages sont utilisés pour déguiser des relations de travail. Sur la base des orientations fournies par le Coreper, la présidence a présenté un quatrième texte de compromis lors de la réunion du groupe "Questions sociales" du 18 novembre.

À la suite des contributions fournies par les délégations au cours de la réunion du groupe, la présidence a élaboré un cinquième et dernier texte de compromis, qui a été soumis au Comité des représentants permanents (1^{re} partie) pour sa réunion du 27 novembre 2024 en vue de l'élaboration d'une orientation générale pour le Conseil EPSCO du 2 décembre 2024.

Lors de sa réunion du 27 novembre 2024, le Comité des représentants permanents (1^{re} partie) a examiné le texte de compromis. Bien que le texte de compromis n'ait pas encore bénéficié d'un soutien suffisant au cours de la réunion, le Comité est convenu de soumettre le dossier au Conseil EPSCO du 2 décembre 2024 en vue de parvenir à une orientation générale.

Le texte de compromis final, qui figure à l'annexe de la présente note, est inchangé par rapport au texte de compromis (ST 15664/24) soumis au Comité des représentants permanents (1^{re} partie).

III. TEXTE DE COMPROMIS DE LA PRÉSIDENTE

Le texte de compromis final contient des dispositions importantes visant à améliorer les conditions de travail des stagiaires et prévoit des outils puissants pour lutter contre les pratiques consistant à déguiser les relations de travail en stages.

Chapitre I: dispositions générales

Le premier chapitre fixe le cadre général de la directive en ce qu'il établit l'objet et un nouvel article sur le champ d'application et contient les définitions.

L'objet est aligné sur le champ d'application personnel révisé et sur la réorientation du chapitre III. L'objet est donc double: améliorer les conditions de travail des stagiaires qui se trouvent dans une relation de travail (chapitres II et IV) et contrôler le respect de ces conditions, et lutter contre les pratiques consistant à déguiser les relations de travail en stages (chapitre III). Le titre de la proposition de directive est adapté en conséquence.

À la suite de l'appel des délégations à définir les types de stagiaires et les types de stages couverts par la directive, le texte comprend un nouvel article 1 *bis* sur le champ d'application personnel de la proposition. Il précise que la directive ne s'applique qu'aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou qui se trouvent dans une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

Par ailleurs, en raison des cadres réglementaires spécifiques et des intérêts publics qu'elles poursuivent, la directive ne couvre pas les situations suivantes: l'enseignement et la formation professionnels, l'apprentissage, l'enseignement formel, les stages obligatoires en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification spécifiques, les stages professionnels au sens de la directive 2005/36/CE, et les stages effectués dans le cadre de politiques actives du marché du travail.

Tout au long des discussions au sein du groupe et au niveau du Coreper, les délégations ont souligné la nécessité de respecter la diversité des systèmes nationaux de stages. En ce sens, l'article 11, paragraphe 3, dispose en outre que la directive n'impose pas aux États membres l'obligation d'introduire dans leur législation nationale une relation de travail spécifique pour les stagiaires.

Dans un souci de cohérence et de clarté, les définitions des termes "stagiaire" et "stage" sont modifiées. La définition du terme "stagiaire" est adaptée pour faire référence à toute personne effectuant un stage, et une clarification a été ajoutée au considérant 19 *bis* afin d'expliquer que, dans l'ensemble de cette directive, la notion de "stagiaire" et le champ d'application personnel doivent être lus conjointement.

En ce qui concerne la définition du terme "stage", qui fait référence à une période de pratique professionnelle limitée dans le temps durant laquelle un apprentissage important est entrepris afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle, le considérant 19 précise que la composante "apprentissage et formation" d'un stage est importante lorsque les stagiaires acquièrent ou améliorent un ensemble de compétences, une expérience pratique, des connaissances industrielles et professionnelles, en vue de les préparer aux perspectives de carrière et aux défis à venir.

Les définitions de "relation de travail traditionnelle" et de "salarié traditionnel" figurant dans la proposition de la Commission ont été supprimées afin d'éviter d'éventuelles confusions. Au lieu de cela, une définition de "salarié comparable" a été ajoutée pour indiquer à qui les stagiaires devraient être comparés dans le cadre de l'application du principe de non-discrimination.

Chapitre II: égalité de traitement

Le deuxième chapitre vise à veiller à ce que, pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération, les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que les salariés comparables, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

Afin de protéger les spécificités des différents modèles de marché du travail dans l'Union, en particulier l'autonomie des partenaires sociaux, l'article 3, paragraphe 3, (nouveau) introduit l'option pour les États membres d'offrir aux partenaires sociaux, à condition qu'ils en conviennent d'un commun accord, la possibilité de maintenir ou de conclure des conventions collectives établissant les raisons objectives en vertu desquelles un traitement différent pour les stagiaires est considéré comme justifiable.

En vue de respecter les compétences nationales en matière de "rémunération", il est expliqué dans le texte que la notion de "rémunération" devrait s'entendre conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales dans chaque État membre et qu'elle peut inclure une compensation pécuniaire ou en nature (considérant 22).

Chapitre III: relations de travail déguisées en stages

Le deuxième objectif de la directive est de lutter contre les pratiques consistant à déguiser les relations de travail en stages. Après avoir examiné plusieurs options et conformément aux orientations fournies par le Coreper le 6 novembre, le texte précise que le chapitre III a pour objet de lutter contre les pratiques dans le cadre desquelles les stagiaires ne sont pas considérés comme des salariés par le fournisseur de stages alors qu'ils devraient être considérés comme des salariés conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

L'article 4 de la directive dispose que les États membres doivent prendre des mesures efficaces pour lutter contre ces pratiques. Une certaine marge de manœuvre est laissée aux États membres pour décider quelles mesures ils doivent prendre pour lutter contre ces pratiques, y compris, le cas échéant, des contrôles et inspections appropriés, respectant ainsi la diversité des modèles nationaux. En outre, il est pris acte du fait que les partenaires sociaux peuvent être impliqués dans la mise en œuvre de la directive (considérant 40) et que les mesures à prendre en ce qui concerne le chapitre III peuvent également être confiées aux partenaires sociaux (considérant 25).

La proposition introduit également à l'article 5 une évaluation de tous les éléments de fait pertinents du stage en vue de lutter contre les pratiques consistant à déguiser une relation de travail en stage. Pour faciliter cette évaluation, la proposition comporte une liste d'éléments indicatifs, tels que l'absence d'une composante "apprentissage et formation" importante, la durée excessive de la relation, le niveau des tâches, des responsabilités et de l'intensité du travail, etc. Toutefois, afin de respecter les différents systèmes nationaux et d'éviter l'augmentation potentielle de la charge pesant sur les inspections du travail, la plupart des points figurant dans la liste d'éléments indicatifs a été déplacée au considérant 26 *bis*. Il est par ailleurs précisé que la liste est indicative pour les autorités compétentes lorsqu'elles procèdent à l'évaluation susmentionnée.

En outre, en vue d'éviter qu'une charge administrative supplémentaire ne soit imposée, le texte redéfinit à l'article 5 les informations que les autorités compétentes peuvent demander aux fournisseurs de stages aux fins de l'évaluation susmentionnée.

La proposition prévoyait une obligation de fixer une limite concernant la durée excessive d'un stage. Néanmoins, cette disposition a été supprimée du texte pour protéger les multiples cadres juridiques applicables aux stages dans les États membres.

Chapitre IV: mesures de contrôle de l'application et de soutien

Le quatrième chapitre de la proposition vise à faire en sorte que l'ensemble du droit de l'Union applicable aux travailleurs soit pleinement mis en œuvre et appliqué en ce qui concerne les stagiaires, de manière à améliorer leurs conditions de travail. Le texte prévoit une certaine souplesse pour les États membres dans la mise en œuvre des mesures de contrôle de l'application et de soutien prévues au chapitre IV, de manière à respecter les spécificités de chaque système national.

Les autres références faites, dans le chapitre IV, à "ou d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs" ne sont plus nécessaires, étant donné que l'article 6 vise déjà à garantir la pleine mise en œuvre de l'ensemble du droit de l'Union applicable aux travailleurs.

En ce qui concerne le rôle des représentants des travailleurs, la proposition dispose que les États membres doivent veiller à ce que les représentants des travailleurs puissent engager des procédures judiciaires ou administratives visant à faire respecter les droits et obligations découlant de la directive. À cet égard, l'article 8 et le considérant 34 précisent qu'ils devraient pouvoir agir au nom ou en soutien d'un stagiaire lorsqu'un tel recours est recevable en vertu de la législation ou de la pratique nationales.

Chapitre V: dispositions finales

La directive prévoit une harmonisation minimale et fixe donc des normes minimales pour les États membres. Dans les dispositions finales, il est précisé que la directive ne constitue pas une justification valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs, dont les stagiaires, dans les États membres et que la directive s'applique sans préjudice d'autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

Les dispositions de l'article 13 relatives au rapport et au réexamen prévoient que la Commission devrait consulter les États membres, les partenaires sociaux et les PME dans le cadre de son évaluation de la mise en œuvre de la directive.

IV. CONCLUSION

Le Conseil est invité à dégager une orientation générale sur le texte de compromis figurant à l'annexe du présent document et à charger la présidence d'engager des négociations sur le dossier avec les représentants du Parlement européen.

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 pratiques consistant à déguiser les relations d'emploi en stages (la "directive Stages")

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

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

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

vu la proposition de la Commission européenne,

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

vu l'avis du Comité économique et social européen⁶,

vu l'avis du Comité des régions⁷,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

⁶ JO C du , p. .

⁷ JO C du , p. .

considérant ce qui suit:

- (1) En mars 2014, le Conseil a adopté la recommandation relative à un cadre de qualité pour les stages (ci-après la "recommandation de 2014") visant à établir des normes de qualité à l'échelle de l'Union pour les stages. Cette recommandation expose 21 principes relatifs aux stages afin d'améliorer la qualité de ces derniers, en particulier pour garantir un contenu d'apprentissage et de formation de grande qualité et des conditions de travail adéquates afin de soutenir le passage du système éducatif au monde du travail et d'améliorer l'employabilité des stagiaires. La recommandation de 2014 couvre tous les stages, à l'exception de ceux qui relèvent d'un programme d'éducation et de formation formelles et de ceux réglementés par la législation nationale et dont l'accomplissement est obligatoire pour accéder à une profession donnée.
- (2) [supprimé]
- (3) La garantie renforcée pour la jeunesse⁸ a pour objectif que tous les jeunes de moins de 30 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie du système éducatif. La recommandation de 2014 constitue un point de référence important pour mesurer la qualité des offres de stages dans le cadre de la garantie renforcée pour la jeunesse.
- (4) 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.

⁸ Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à "Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse" et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, 2020/C 372/01 (JO C 372 du 4.11.2020, p. 1).

- (5) Les stages peuvent aider à acquérir une expérience pratique et professionnelle, à améliorer l'employabilité et à faciliter la transition vers un emploi stable. 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 des personnes. Ils peuvent réduire le coût de la recherche et du recrutement de personnel qualifié, lorsque les stagiaires se voient proposer un emploi traditionnel après leur stage. Toutefois, cet objectif ne peut être atteint que si les stages sont de bonne qualité et garantissent des conditions de travail décentes.
- (6) Des difficultés subsistent en ce qui concerne l'utilisation problématique des stages, notamment lorsque des emplois salariés 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 fournisseurs de stages ne respectent pas toutes les exigences découlant du droit de l'Union et de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, et privent ainsi les stagiaires de certains de leurs droits.
- (7) En outre, étant donné leur situation vulnérable sur le marché du travail, les stagiaires sont moins susceptibles de faire valoir leurs droits. 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 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.
- (8) Les données disponibles montrent qu'une part importante de stagiaires sont soumis à des conditions de travail moins favorables que celles des salariés, qu'il s'agisse du temps de travail, des droits à congé, de l'accès aux équipements ou de la rémunération.

- (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 prévisibles⁹, la directive relative à des salaires minimaux adéquats¹⁰, la directive sur le temps de travail¹¹, la directive sur la santé et la sécurité au travail¹², les directives sur l'égalité de traitement et la non-discrimination¹³, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants¹⁴, la directive sur l'information et la consultation des travailleurs¹⁵, les directives sur le travail à durée déterminée¹⁶ et à temps partiel¹⁷, la directive sur le détachement de travailleurs¹⁸ et la directive sur le travail intérimaire¹⁹. Ce cadre juridique s'applique pleinement aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou qui se trouvent dans une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Le cadre juridique de l'Union comprend également des recommandations sur la qualité des stages²⁰ et de l'apprentissage²¹ et sur l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale²².

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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.

¹² 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).

¹³ Notamment: directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

¹⁴ 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).

¹⁵ 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).

¹⁶ 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).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

²¹ 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).

²² Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

- (10) La conférence sur l'avenir de l'Europe²³ a formulé une proposition visant à faire en sorte que les stages et les emplois des jeunes respectent les normes de qualité, notamment en matière de rémunération, et que soient interdits, au moyen d'un instrument juridique, les stages non rémunérés sur le marché du travail et en dehors de l'enseignement formel.
- (11) 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 qualité²⁴. Il y invite la Commission "à mettre à jour la recommandation du Conseil de 2014, à la renforcer et à en faire un instrument législatif plus puissant". Il invite également la Commission à inclure des principes supplémentaires dans un cadre de qualité actualisé pour les stages, et plus précisément à "proposer une directive sur les stages sur le marché du travail ouvert, les stages dans le cadre des politiques actives du marché du travail et les stages obligatoires faisant partie intégrante d'une formation professionnelle, afin de garantir des normes de qualité minimales, y compris des règles sur la durée des stages, l'accès à la protection sociale conformément à la législation et aux pratiques nationales, ainsi qu'une rémunération garantissant un niveau de vie décent afin d'éviter les pratiques abusives".
- (12) La Commission a procédé à une consultation en deux étapes des partenaires sociaux au niveau de l'Union au titre de l'article 154 du TFUE, afin d'avoir leur avis sur la nécessité, les objectifs et les possibilités juridiques d'une éventuelle action visant à améliorer encore la qualité des stages. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Il est toutefois important de prendre des mesures au niveau de l'Union dans ce domaine en adaptant le cadre actuel pour les stages tout en tenant compte des résultats de la consultation des partenaires sociaux.

²³ [Rapport sur les résultats finaux, p. 90 – mai 2022.](#)

²⁴ 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)].

- (13) [supprimé]
- (14) L'article 153, paragraphe 2, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, habilite le Parlement européen et le Conseil à adopter des directives fixant des prescriptions minimales applicables aux conditions de travail en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151 du TFUE, à savoir la promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- (15) Compte tenu des difficultés persistantes liées à l'utilisation problématique des stages dans l'Union, il importe de prendre des mesures supplémentaires pour lutter contre les pratiques consistant à déguiser les relations de travail 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.

- (16) Les dispositions de la présente directive devraient s'appliquer aux stagiaires de l'Union qui ont un contrat de travail ou qui se trouvent dans une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. 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. En raison de leurs cadres réglementaires spécifiques et des intérêts publics spécifiques qu'elles poursuivent, les situations suivantes ne devraient pas être couvertes par la présente directive: les relations de travail qui s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels, l'apprentissage, les stages effectués dans le cadre de l'enseignement formel, y compris les stages qui sont une condition préalable pour commencer un enseignement formel ou un enseignement et une formation professionnels, ainsi que les stages obligatoires en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification spécifiques, les stages professionnels au sens de la directive 2005/36/CE, et les stages effectués dans le cadre de politiques actives du marché du travail. La présente directive ne s'applique donc qu'aux stages effectués sur le marché du travail ouvert.
- (17) Les programmes de formation par le travail qui relèvent de la définition des stages varient considérablement d'un État membre à l'autre.
- (18) [supprimé]

- (19) Les stages sont limités dans le temps, comportent une composante "apprentissage et formation" importante et sont entrepris afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle. La composante "apprentissage et formation" des stages est considérée comme importante lorsque les stagiaires acquièrent ou améliorent un ensemble de compétences, une expérience pratique, des connaissances industrielles et professionnelles, en vue de les préparer aux perspectives de carrière et aux défis à venir. Compte tenu des éléments qui précèdent, il convient de ne pas considérer les personnes en période d'essai comme des stagiaires au sens de la présente directive.
- (19 *bis*) Dans l'ensemble de la présente directive, on devrait entendre par "stagiaire" toute personne effectuant un stage qui relève du champ d'application de la présente directive.
- (20) Le principe de non-discrimination peut être invoqué pour lutter contre les abus en matière de stages, comme le fait d'accorder aux stagiaires des conditions de travail moins favorables ou une rémunération inférieure par rapport à celles des salariés comparables sans justification adéquate. Il peut également contribuer à rendre les stages plus accessibles à des groupes de travailleurs vulnérables et améliorer la pérennité des stages en tant que voie d'accès à des possibilités d'emplois stables.

- (21) Il est donc nécessaire d'établir le principe de non-discrimination pour les stagiaires et de le rendre applicable en plus de la clause 4 de l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil²⁵, qui prévoit que, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Les stagiaires qui ont une relation de travail sont considérés comme des "travailleurs à durée déterminée" au sens de cette directive. Sa clause relative au principe de non-discrimination ne prévoit toutefois pas d'établir une comparaison avec d'autres travailleurs à durée déterminée. De même, il n'est pas tenu compte de la situation particulièrement vulnérable des stagiaires. Il convient donc de veiller à ce que le principe de l'égalité de traitement avec des salariés comparables s'applique aux stagiaires ayant une relation de travail.

²⁵ 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).

- (22) Par conséquent, les États membres devraient veiller à ce que, pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération, les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que les salariés comparables du même établissement, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Aux fins de la présente directive, le terme "rémunération" devrait s'entendre conformément à la législation et à la pratique nationales et peut inclure une compensation pécuniaire ou en nature. La qualité de stagiaire à elle seule ne peut justifier un traitement moins favorable par rapport aux salariés du même établissement. En revanche, des tâches différentes, des responsabilités moindres ou une plus faible intensité de travail par rapport à celles de salariés comparables peuvent constituer des raisons objectives justifiant, le cas échéant, un traitement différencié au regard des conditions de travail en cause, y compris de la rémunération. Il convient cependant que la différence de traitement soit proportionnée à ces raisons. Les partenaires sociaux peuvent examiner les raisons objectives justifiant un traitement différencié des stagiaires et trouver un juste équilibre, par exemple dans des conventions collectives tenant compte des spécificités des contextes nationaux et des besoins de différents secteurs.
- (23) L'application du principe de non-discrimination nécessite d'identifier un salarié comparable accomplissant un travail ou occupant un poste identique ou analogue à celui du stagiaire, en tenant dûment compte des circonstances telles que l'expérience, les qualifications et les compétences professionnelles définies par la législation ou les conventions collectives nationales.
- (23 bis) Le chapitre III de la directive vise à traiter la question des relations de travail qui sont déguisées en stages, c'est-à-dire lorsque les employeurs embauchent des stagiaires en dehors d'une relation de travail, habituellement avec un niveau de rémunération moindre ou des conditions de travail pires que ceux auxquels les salariés pourraient prétendre en vertu du droit de l'Union ou de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales.
- (24) [supprimé]

- (25) Il est nécessaire de garantir l'efficacité des mesures conformément à la législation et à la pratique nationales, y compris, le cas échéant, des contrôles et inspections réalisés par les autorités compétentes, étant donné leur importance cruciale pour protéger les droits des stagiaires, en vue de lutter contre les pratiques consistant à déguiser les relations de travail en stages. Le cas échéant, et conformément à la législation ou la pratique nationales, ces tâches peuvent être confiées aux partenaires sociaux. Ces contrôles et inspections devraient être ciblés afin d'éviter les pratiques dans le cadre desquelles les stagiaires ne sont pas considérés comme des salariés par le fournisseur de stages alors qu'ils devraient l'être, conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice, et de protéger les droits des travailleurs.
- (26) L'appréciation de la question de savoir si une relation de travail 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 est déguisée en stage, il convient que les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les éléments de fait pertinents au cas par cas.
- (26 bis) Afin de réaliser l'évaluation de tous les éléments de fait pertinents, les autorités compétentes peuvent prendre en considération, entre autres, les éléments suivants: l'absence d'une composante "apprentissage et formation" importante; la durée excessive de la relation; le niveau des tâches, des responsabilités et de l'intensité du travail; 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.
- (27) [supprimé]

- (28) Lorsqu'elles procèdent à l'analyse de tous les éléments de fait pertinents en vue de déterminer l'existence d'une relation de travail, 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 fournisseurs de stages devraient être tenus de fournir à ces autorités, à leur demande, les informations nécessaires se trouvant en leur possession.
- (28 bis) Dans le cas de relations trilatérales dans le cadre desquelles un intermédiaire facilite la fourniture de stages, on devrait entendre par "fournisseur de stage" l'entité dans laquelle le stage est effectué.
- (29) [supprimé]
- (30) [supprimé]
- (31) Les États membres devraient veiller à la mise en œuvre et au respect complets non seulement de la présente directive, mais aussi des droits consacrés par l'acquis de l'Union applicable aux stagiaires dans une relation de travail. En particulier, les États membres devraient développer les capacités des autorités compétentes, le cas échéant selon une approche fondée sur les risques.
- (32) Il convient d'intégrer un vaste système de dispositions dans la présente directive, de façon à mieux garantir l'application et la défense effectives des droits des stagiaires dans une relation de travail découlant de la présente directive ainsi que d'autres dispositions du droit de l'Union applicables aux travailleurs. Par exemple, des canaux permettant de signaler les violations présumées découlant de l'application de la présente directive peuvent aider les stagiaires à faire respecter leurs droits du travail. Les canaux existants peuvent être utilisés à cette fin.

- (33) Les stagiaires devraient avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficier d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate. Ils devraient être informés des mécanismes de recours afin de pouvoir exercer leur droit à réparation. En raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, les stagiaires devraient continuer à bénéficier d'une telle protection même après la fin du stage ayant donné lieu à une violation présumée des droits établis dans la présente directive.
- (34) Afin d'assurer un niveau de protection plus efficace des stagiaires, les États membres devraient veiller à ce que les représentants des travailleurs puissent engager, conformément à la législation ou la pratique nationales, toute procédure judiciaire ou administrative pertinente afin de défendre les droits et obligations découlant de la présente directive. Lorsqu'un tel recours est recevable en vertu de la législation ou de la pratique nationales, les États membres devraient veiller à ce que les représentants des travailleurs puissent agir au nom ou en soutien d'un stagiaire. Les États membres qui ne permettent pas aux représentants des travailleurs d'agir au nom ou en soutien d'un stagiaire ne devraient pas être tenus de le faire.
- (35) Les stagiaires devraient bénéficier d'une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement et toute conséquence défavorables en réaction à une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant d'une procédure engagée dans le but de faire respecter les droits établis dans la présente directive. En particulier, les stagiaires dans une relation de travail devraient être protégés contre le licenciement ou son équivalent, ainsi que contre tous préparatifs en vue du licenciement ou de son équivalent, au motif qu'ils ont exercé les droits établis dans la présente directive.

- (36) Les États membres devraient établir des règles relatives à des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des droits prévus par la présente directive. Il peut s'agir de sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'une compensation, ainsi que d'autres types de sanctions.
- (37) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont instaurées par la présente directive.
- (38) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir faire respecter les conditions de travail des stagiaires dans une relation de travail et lutter contre les pratiques consistant à déguiser les relations de travail en stages, 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.
- (39) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques inutiles, en particulier si elles contrarient la création et le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises. Les États membres sont donc encouragés à évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur ces entreprises afin de veiller à ce que ces dernières ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative; ils sont en outre encouragés à publier les résultats de ces évaluations et à fournir un soutien à ces entreprises en tant que de besoin.

- (40) Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive. Ils devraient en outre, conformément à la législation et à la pratique nationales, prendre les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Chapitre I

Dispositions générales

Article premier

Objet

La présente directive établit un cadre commun de principes et de mesures destiné à améliorer et à faire respecter les conditions de travail des stagiaires dans une relation de travail et à lutter contre les pratiques consistant à déguiser les relations de travail en stages.

Article premier bis

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux stagiaires qui ont un contrat de travail ou qui se trouvent dans une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
2. La présente directive ne s'applique pas:
 - a) aux relations qui s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels;
 - b) à l'apprentissage;
 - c) aux stages effectués dans le cadre de l'enseignement formel;
 - d) aux stages obligatoires en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification spécifiques, aux stages professionnels définis dans la directive 2005/36/EC; ni
 - e) aux stages effectués dans le cadre de politiques actives du marché du travail.

Article 2
Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) "stage": une période de pratique professionnelle limitée dans le temps, comportant une composante "apprentissage et formation" importante, entreprise afin d'acquérir une expérience pratique et professionnelle.
 - b) "stagiaire": toute personne effectuant un stage.
 - c) [supprimé]
 - d) [supprimé]
- d *bis*) "salarié comparable": une personne ayant un contrat de travail ou se trouvant une relation de travail dans le même établissement, qui n'effectue pas de stage et qui accomplit un travail ou occupe un poste identique ou analogue, en tenant dûment compte de circonstances telles que l'expérience, les qualifications et les compétences professionnelles.

Chapitre II

Égalité de traitement

Article 3

Principe de non-discrimination

1. Les États membres veillent à ce que, pour ce qui est des conditions de travail, y compris la rémunération prévue par la législation, les conventions collectives ou la pratique en vigueur dans chaque État membre, les stagiaires ne soient pas traités d'une manière moins favorable que des salariés comparables, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives telles que des tâches différentes, des responsabilités moindres, une plus faible intensité de travail ou le poids plus élevé de la composante "apprentissage et formation".
2. Lorsque l'établissement ne compte aucun salarié comparable, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence d'une telle convention, conformément à la législation ou à la pratique nationales.
3. (nouveau) À condition 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 établissant les raisons objectives qui sont considérées comme justifiant un traitement différent, conformément au paragraphe 1.

Chapitre III

Relations de travail déguisées en stages

Article 4

Mesures de lutte contre les relations de travail déguisées en stages

Les États membres prévoient des mesures efficaces, conformément à la législation ou à la pratique nationales, y compris, le cas échéant, des contrôles et des inspections effectués par les autorités compétentes pour lutter contre les pratiques consistant à déguiser une relation de travail en stage, dans le cadre desquelles les stagiaires ne sont pas considérés comme des salariés par le fournisseur de stages alors qu'ils devraient l'être, conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

Article 5

Évaluation des relations de travail déguisées en stages

1. Aux fins de l'article 4, les États membres veillent à ce qu'il soit procédé à une évaluation globale de tous les éléments de fait pertinents du stage, conformément à la législation ou à la pratique nationales.
 - a) [supprimé]
 - b) [supprimé]
 - c) [supprimé]
 - d) [supprimé]
 - e) [supprimé]
 - f) [supprimé]

2. Aux fins de l'évaluation visée au paragraphe 1, les États membres veillent à ce que les fournisseurs de stages fournissent aux autorités compétentes, à leur demande, les informations nécessaires, qui peuvent comprendre les éléments suivants:
 - a) le nombre et le statut professionnel des stagiaires et le nombre de personnes ayant une relation de travail chez ce fournisseur de stages;
 - b) la durée des stages;
 - c) les tâches et responsabilités des stagiaires et des salariés comparables.
 - d) [supprimé]
 - e) [supprimé]

3. [supprimé]

Chapitre IV

Mesures de contrôle de l'application et de soutien

Article 6

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

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

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

Article 7
Droit de recours

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

Article 8
Procédures engagées par des représentants des travailleurs

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

Article 9

Protection contre les traitements et conséquences défavorables

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

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

Article 10

Sanctions

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

Chapitre V

Dispositions finales

Article 11

Non-régression et dispositions plus favorables

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

Article 12

Transposition et mise en œuvre

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

Article 13

Rapport et réexamen

1. Au plus tard le [5 ans après la date de transposition de la présente directive], les États membres communiquent à la Commission les informations pertinentes ayant trait à la mise en œuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore le rapport visé au paragraphe 2. Ces informations comprennent des données pertinentes sur les stages afin de permettre un suivi et une évaluation appropriés de la mise en œuvre de la présente directive.
2. Au plus tard le [6 ans après la date de transposition de la présente directive], la Commission, après avoir consulté les États membres et les partenaires sociaux au niveau de l'Union et avoir pris en considération l'incidence sur les micro, petites et moyennes entreprises, soumet un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est, le cas échéant, assorti d'une proposition législative.

Article 14

Entrée en vigueur

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

Article 15
Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
La présidente

Par le Conseil
Le président/La présidente
