

## ACCUEILLIR UN STAGIAIRE ETUDIANT DANS VOTRE ENTREPRISE

### Définition du stage

Il s'agit d'une période plus ou moins courte passée en entreprise pour compléter une formation théorique par l'acquisition d'une expérience pratique en milieu professionnel. Il ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi.

Il est défini par les articles L124-1 et suivants du code de l'éducation : il s'agit d'une période temporaire «*de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil*»

Le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, l'occupation d'un emploi saisonnier ou le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail (C. éducat. art. L. 124-7).

De même, il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité (C. éducat. art. L. 124-14).

Ne pas confondre avec :

- les périodes en entreprise des apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation ;
- les visites, séquences d'observations et stages des mineurs de moins de 16 ans ;
- les stages de la formation professionnelle continue ;
- les " jobs d'été ".

**Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2010, les stages hors cursus pédagogique sont interdits** (décret n°2010-956 du 25 août 2010). La finalité et les modalités du stage doivent donc être définies dans l'organisation de la formation et le stage doit faire l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant et donner lieu à une évaluation de la part de l'établissement d'enseignement.

Plusieurs lois successives sont venues renforcer l'encadrement juridique du stage :

- ✓ La loi n°2011-894 du 28 juillet 2011 dite « Cherpion » ;
- ✓ La loi n°2013-66 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- ✓ Et dernièrement la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

### Durée maximale du stage

La durée maximale des stages **est limitée à six mois par année d'enseignement** (C. éducat. art. L. 124-5 nouveau).

La durée du ou des stages (ou de la période de formation en milieu professionnel) est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil. Ne sont donc pas prises en compte les éventuelles périodes passées dans l'établissement d'enseignement (C. éducat. art. L. 124-18 nouveau).

**Depuis le 12 juillet 2016, il n'y a plus de dérogation possible à cette durée maximale : aucun stage (ni formation en milieu professionnel) ne pourra ainsi dépasser la durée maximale de six mois (C. éducat., art. L. 124-5 nouveau).**

### Délai de carence

En cas de succession de stagiaires sur un même poste au titre de conventions de stage différentes, un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent devra être respecté. Ce délai ne s'applique pas lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

### Limitation du nombre de stagiaires par entreprise

Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis en même temps dans une entreprise est désormais limité (octobre 2015) en fonction de l'effectif de l'entreprise d'accueil.

Le nombre de conventions de stage en cours sur une même semaine (du lundi matin au dimanche soir) ne peut pas être supérieur aux quotas suivants :

- 15 % de l'effectif dans un organisme d'accueil d'au moins 20 salariés,
- **3 stagiaires maximum si l'effectif est inférieur à 20 salariés.**

Par ailleurs, chaque tuteur ne peut suivre que 3 stagiaires au maximum au cours de la même période.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux conventions de stage conclues depuis le 28 octobre 2015 inclus, ce qui signifie qu'elles ne s'appliquaient pas aux conventions de stage en cours signées avant cette date.

En cas de non-respect du quota maximal de stagiaires, l'employeur encourt une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné (ou 4 000 € en cas de nouvelle infraction dans l'année qui suit la notification de la première amende).

**(Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil)**

## Les formalités à accomplir

### Convention de stage

Une convention de stage doit être impérativement établie et signée entre :

- ✓ le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- ✓ l'organisme d'accueil : entreprise, administration publique, collectivité territoriale, établissement de santé, association ou tout autre organisme ;
- ✓ l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- ✓ l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- ✓ le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

Un arrêté du 29 décembre 2014 précise les mentions que doit contenir la convention de stage des établissements d'enseignement et organismes de formation dispensant des formations des niveaux III à I :

- ✓ La convention doit obligatoirement mentionner ou préciser :
- ✓ l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement,
- ✓ les activités confiées au stagiaire,
- ✓ les noms de l'enseignant référent et du tuteur,
- ✓ les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire,
- ✓ les modalités d'autorisation d'absence,
- ✓ le taux horaire de la gratification, calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et les modalités de son versement,
- ✓ les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais, etc.),
- ✓ le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail.

## Inscription dans le registre du personnel

L'employeur doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues et inscrire les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans une partie spécifique du registre unique du personnel ou dans tout autre document permettant de suivre les conventions de stage pour les organismes ne disposant pas d'un registre unique du personnel.

### Mentions obligatoires :

- ✓ Les nom et prénoms du stagiaire ;
- ✓ Les dates de début et de fin du stage (ou de la période de formation en milieu professionnel) ;
- ✓ Les nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire.

Ces dispositions, issues du décret du 27 novembre 2014 pris en application de la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014, sont applicables au titre des conventions de stage conclues depuis le 1er décembre 2014.

Si le stage a lieu à l'étranger, doit être annexée à la convention de stage une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire.

En termes de durée de travail, les stagiaires sont soumis aux mêmes règles applicables aux salariés en matière de durée maximale (quotidienne et hebdomadaire), présence de nuit, de repos et de jours fériés (art. L124-14 code éducation).

De même, le stagiaire bénéficie des congés et autorisations d'absence liées à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption de la même façon que pour les salariés. La loi de juillet 2014 prévoit également que la convention de stage, pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence (art. L124-13 al2 code éducation).

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés. Ils bénéficient également des mêmes protections que les salariés en matière de restrictions injustifiées, de harcèlement moral et sexuel... (art. L124-12 nouveau code éducation).

## Information du comité d'entreprise, s'il existe

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit chaque trimestre informer le CE du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées (C. trav. art. L. 2323-51) ;

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit informer le CE une fois par an, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise, du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires (C. trav. art. L. 2323-47).

## Formalités de fin de stage

Le stagiaire doit remettre à son école ou université, outre son rapport de stage, un document d'évaluation de l'accueil dont il a fait l'objet dans votre entreprise. En pratique, l'école se charge de lui fournir ce formulaire d'évaluation. Elle peut également vous transmettre un formulaire d'évaluation du stagiaire.

Pour les stages dont les conventions ont été signées depuis le 1er décembre 2014, l'entreprise doit, en plus du versement de ses dernières indemnités de stage, remettre au stagiaire une attestation de fin de stage mentionnant notamment la durée de ce dernier ainsi que le montant total des indemnités versées.

Un [modèle d'attestation](#) a été publié au Journal officiel.

## Gratification et franchise de charges sociales

Les stagiaires ne perçoivent pas une rémunération mais une gratification. Cette gratification est obligatoire dès lors que le jeune a un stage d'une certaine durée.

### GRATIFICATION MINIMALE OBLIGATOIRE

#### Calcul de la présence du stagiaire

Le stagiaire perçoit une gratification minimale obligatoire dès que le stage **a une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire** (art. L. 612-11 nouveau code de l'éducation).

Pour le calcul de la présence du stagiaire ouvrant droit à la gratification, un mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et sept heures, consécutives ou non comptent pour un jour (soit 154 heures par mois).

**Attention** : cette référence à 154 heures ne sert qu'à déterminer si la durée du stage ouvre droit à gratification mais ne sert pas au calcul du montant de la gratification : celui-ci est calculé sur la base des heures réellement effectuées.

#### Calcul du montant de la gratification minimale

Désormais, le montant horaire minimal est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 3,60€ par heure de stage correspondant à 24€\*0,15 au 1<sup>er</sup> janvier 2017 même montant qu'en 2016)

Pendant quelques mois, les informations sur les règles de calcul de la gratification obligatoire minimale des stages applicables aux conventions signées à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014 ont été floues (calcul mensuel sur 151,67 ou sur 154 heures...).

Une position commune a donc été arrêtée par l'administration : la gratification mensuelle des stagiaires à temps complet se calcule désormais sur la base des heures effectuées.

La gratification mensuelle est obtenue en multipliant le montant horaire par le nombre d'heures effectuées par le stagiaire.

**Attention, conseil pratique ! Dans certaines branches professionnelles, le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être supérieur au montant minimum légal. L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.**

#### Modalités de versement de la gratification minimale par l'entreprise

L'entreprise peut choisir de verser chaque mois une gratification correspondant aux heures réellement effectuées :

Exemple :

- ✓ 478,80€ en avril 2017 (133 x 3,60€) ;
- ✓ 504,00 € en mai 2017 (140 x 3,60€) ;
- ✓ 529,20€ en juin 2017 (147 x 3,60€) ;
- ✓ 504,00 € en juillet 2017 (140 x 3,60€) ;

L'entreprise peut également opter pour une gratification mensuelle lissée calculée sur la totalité du stage.

Exemple : pour un stage du 1<sup>er</sup> avril au 31 juillet 2017, la gratification sera de 504 € (2016 € / 4)

## Montant des charges sociales dues

#### Franchise de cotisation

Le seuil d'exonération de cotisations correspond au montant de la gratification minimale soit 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale (soit 3,60€ en 2017) multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois.

Ce seuil est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

**Gratification inférieure ou égale au montant de la franchise de cotisations**

Les gratifications ne donnent lieu à aucune cotisation sociale (salariale et patronale) dès lors que le montant est inférieur ou égal à la gratification minimale.

Par ailleurs, outre cette gratification, le stagiaire peut percevoir le remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts pour la restauration et l'hébergement.

A noter : la couverture du stagiaire contre les accidents du travail ainsi que les obligations relatives aux déclarations sont dans ce cas assurées par l'établissement d'enseignement. Cependant si l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise cette dernière effectue les déclarations et en adresse sans délai la copie à l'établissement d'enseignement.

**Gratification excédant le montant de la franchise de cotisations**

Au-delà de cette fraction de la gratification, toutes les cotisations et contributions sociales sur les salaires sont dues (elles portent donc uniquement sur le différentiel entre le montant de la gratification et la franchise de cotisations).

Dans cette hypothèse, l'entreprise d'accueil sera redevable de la cotisation accident du travail sur l'assiette correspondant au différentiel entre le montant de la gratification et le seuil d'exonération.

Les obligations relatives aux déclarations d'accident sont assurées par l'entreprise d'accueil sauf si celui-ci survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement. Dans ce cas, c'est à l'établissement d'enseignement d'effectuer les déclarations et d'en adresser une copie sans délai à l'entreprise d'accueil.

## Que se passe-t-il en cas d'embauche du stagiaire ?

En cas d'embauche du stagiaire dans les trois mois qui suivent la fin d'un stage intégré à un cursus pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

**Pour en savoir plus****Simulateur de calcul de la gratification minimale:**

<http://www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire>

**Guide des stages :**

[http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Stages/27/6/guidestages2407\\_33276.pdf](http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Stages/27/6/guidestages2407_33276.pdf)