

*L'accueil des stagiaires en entreprise est de plus en plus réglementé. Afin d'éviter les abus, différentes lois sont venues ces dernières années encadrer le recours aux stages et améliorer le statut des stagiaires. Une réglementation stricte à connaître...*

# Stagiaire en entreprise : mode d'emploi

Si les entreprises peuvent recevoir des jeunes pour effectuer des stages, elles ne peuvent pas pour autant leur proposer n'importe quel type de stage et n'importe quelle tâche. Les stages hors cursus pédagogique sont en effet interdits.

## Les stagiaires sont exclus de l'effectif de l'entreprise

### Définition du stage

Un stage correspond à une mise en situation temporaire en milieu professionnel permettant à l'élève ou à l'étudiant d'acquérir des compétences professionnelles et de mettre en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire doit se voir confier des missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

### Stage intégré à un cursus de formation

Le stage en milieu professionnel doit être intégré à un cursus scolaire ou universitaire dont le volume pédagogique minimal d'enseignement est de 200 h par année d'enseignement.

Le stage doit faire l'objet d'une restitution par l'étudiant donnant lieu à une

évaluation par l'établissement d'enseignement.

### Convention de stage

Le stage fait l'objet entre l'entreprise, le stagiaire, le tuteur chargé de celui-ci dans l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention devant contenir un ensemble de mentions obligatoires.

### Tutorat

Le tutorat du stagiaire est obligatoire. L'entreprise doit désigner, au sein de son personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire, sachant qu'un tuteur ne peut suivre simultanément que 3 stagiaires. L'établissement d'enseignement doit, quant à lui, désigner un enseignant référent au sein de ses équipes pédagogiques, il sera chargé de veiller au bon déroulement du stage et de s'assurer du respect des termes de la convention de stage.

### Quota de stagiaires

Depuis 2015, le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément dans une même entreprise est limité. Ainsi le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'entreprise ne peut pas excéder :

- 15 % de l'effectif dans les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- 3 stagiaires dans les entreprises de moins de 20 salariés.

L'employeur qui ne respecte pas cette limite maximale encourt une amende de 2 000 € par stagiaire non autorisé.

## Durée du stage

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut pas excéder 6 mois par année d'enseignement.

La durée du stage s'apprécie en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise, ainsi que des congés et autorisations d'absence auxquels il a droit (ces jours ne peuvent pas être décomptés de cette durée car ils sont assimilés à du temps de présence).

Pour le calcul de la durée maximale de 6 mois (et de la durée minimale de 2 mois ouvrant droit à gratification), chaque période d'au moins 7 h de présence effective du stagiaire, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour de stage et chaque période d'au moins 22 jours de présence effective, consécutifs ou non, équivaut à 1 mois de stage. Par conséquent, la durée totale maximale de 6 mois équivaut à 924 heures ou à 132 jours.

## Délai de carence entre 2 stages sur un même poste

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages sur un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

## Fin du stage

Le stage prend normalement fin à son terme, lequel est fixé par la convention de stage. Lorsqu'il est interrompu par la maladie, un accident, une maternité, une paternité ou une adoption, ou si l'entreprise d'accueil met fin au stage ou ne respecte pas les stipulations pédagogiques de la convention, l'établissement d'enseignement valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation. En cas d'accord des parties à la convention, un report du terme du stage est également possible dans le respect des 6 mois par année d'enseignement.

## Afin d'éviter le recours abusif aux stagiaires, leur nombre est limité

En cas d'embauche du stagiaire par l'entreprise d'accueil dans les 3 mois après la fin du stage, la durée du stage peut être déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Si l'embauche concerne un emploi en lien avec les activités du stagiaire, la durée du stage est intégralement déduite.

## Recours aux stages interdit

Il ne peut être recouru aux stages pour :

- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité ;
- occuper un emploi saisonnier ;
- remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

## Formalités

Une information doit être fournie au comité d'entreprise sur la situation des stagiaires dans l'entreprise.

Les stagiaires doivent être inscrits sur le registre unique du personnel.

Au terme du stage, l'entreprise doit remettre au stagiaire une attestation mentionnant la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée.

## Une gratification à verser pour tout stage de plus de 2 mois

La visite médicale relève de l'établissement d'enseignement, l'entreprise n'a donc pas à y procéder. En revanche, l'inspecteur du travail peut, à tout moment, requérir un examen médical d'un jeune travailleur âgé de 15 ans et plus pour constater si le travail dont il est chargé excède ses forces. Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut exiger son renvoi de l'établissement.

En cas d'affectation à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, le stagiaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité et d'un accueil et d'une formation adaptée dans l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés temporaires ou sous CDD.

En tout état de cause, il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

## Versement d'une gratification au stagiaire

La gratification se calcule sur la base des heures réellement effectuées. Son mon-

tant minimal horaire est imposé à l'entreprise. Payer davantage entraîne le versement des cotisations sociales...

### *Obligatoire pour les stages de plus de 2 mois*

Une entreprise qui accueille un stagiaire plus de 2 mois (soit l'équivalent de 44 jours sur la base de 7 h par jour), consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement lui verser une gratification minimale. Autrement dit, la gratification est obligatoire à partir de la 309<sup>e</sup> heure de présence du stagiaire, même de façon non continue. En deçà de cette durée, le versement d'une gratification reste facultatif pour l'employeur. Attention ! Seules les heures réellement effectuées par le stagiaire doivent être prises en compte pour le calcul du montant mensuel de sa gratification.

### *Montant minimum*

A défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu prévoyant un montant de gratification plus favorable, celui-ci est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 554,40 € pour 35 h de stage.

En 2017, le plafond horaire étant fixé à 24 €, le montant de la gratification s'élève donc à 3,60 € de l'heure (24 x 15 %).

### *Lissage sur la durée du stage*

L'administration permet aux entreprises de lisser le montant total de la gratification sur la durée entière du stage si le nombre d'heures n'est pas le même chaque mois.

Exemple :

Pour un stagiaire effectuant un stage à temps complet du 2 janvier 2017 au 30 mars 2017 et travaillant 147 h en

janvier, 140 h en février et 154 h en mars :

- calcul au réel des heures effectuées :
  - pour janvier :  $147 \times 3,60 = 529,20 \text{ €}$
  - pour février :  $140 \times 3,60 = 504 \text{ €}$
  - pour mars :  $154 \times 3,60 = 554,40 \text{ €}$
- lissage de la gratification totale sur la durée entière du stage :
  - $529,20 + 504 + 554,40 = 1\,587,60 \text{ €}$  de gratification totale
  - $1\,587,60 / 3 \text{ mois} = 529,20 \text{ € mensuels}$

Si le stage est interrompu temporairement, il convient d'effectuer un réajustement du montant de la gratification sur la base du nombre réel d'heures effectuées.

Si le stage est définitivement interrompu, une régularisation globale selon le nombre d'heures effectuées doit être faite.

**Simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire sur [www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire](http://www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire).**

## Exonération de cotisations sociales

Les sommes versées au stagiaire (gratifications, avantages en nature, etc.) ne sont pas soumises aux cotisations et contributions sociales de sécurité sociale, de CSG-CRDS, de contribution solidarité-autonomie, de versement transport et de cotisation Fnal dans la limite de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois.

## Franchise de cotisations, même pour les gratifications facultatives

Lorsque le montant de la gratification excède cette fraction exonérée (appelée franchise de cotisations), les cotisations salariales et patronales sont dues sur les sommes dépassant cette franchise.

Les cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage ne sont jamais dues, le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié. Il en est de même de la contribution au dialogue social, même si la gratification excède le seuil de la franchise.

En l'absence de convention de stage, la franchise n'est pas applicable et les cotisations sont dues sur le montant de la gratification versée.

## Droits du stagiaire

Le stagiaire a droit aux congés et autorisations d'absence liés à la maternité, à la paternité ou à l'adoption. Si le stage est supérieur à 2 mois, la convention doit prévoir la possibilité pour le stagiaire de prendre des congés et des autorisations d'absence.

Tout stagiaire bénéficie des avantages sociaux existants dans l'entreprise : accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant, prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail, activités sociales et culturelles du CE.