



FICHE PRATIQUE

Accueillir et encadrer un stagiaire en entreprise

Chaque année, ce sont 1,2 million d'étudiants qui découvrent le monde de l'entreprise par le biais d'un stage. Si les stages se généralisent dans les cursus d'enseignement et se multiplient dans les entreprises, ils ne doivent pas pour autant contribuer à la précarisation des stagiaires et à un usage abusif de la part des entreprises.

C'est dans l'optique de sécuriser ces périodes de présence en entreprise que la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 a été votée. Celle-ci poursuit un triple objectif :

- favoriser le développement des stages de qualité ;
- éviter les stages se substituant à des emplois et protéger les droits ;
- améliorer le statut des stagiaires.

Le dernier texte d'application ayant été promulgué le 26 octobre 2015, l'ensemble de ce nouveau cadre législatif et réglementaire sur les stages est désormais en vigueur. Il concerne tous les stages, tous les organismes d'accueil, de droit public ou privé, et tous les stagiaires, lycéens ou étudiants.

I. POURQUOI ET COMMENT RECOURIR A UN STAGIAIRE ?

► QU'EST-CE QU'UN STAGE ?

Un stage correspond à une mise en situation temporaire en milieu professionnel permettant à l'élève ou l'étudiant d'acquérir des compétences professionnelles en lien avec sa formation et de se voir confier des missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

Un stage doit forcément être prévu et intégré dans un cursus pédagogique ou universitaire dont le volume d'enseignement effectué en présence des élèves ou des étudiants est de 200 heures minimum par année d'enseignement. A noter que les stages n'entrent pas dans le décompte de ce volume pédagogique.



► QUEL EST L'INTERET D'UN STAGE ?

► **Le stage est pour le jeune l'occasion de :**

- mettre ses connaissances en pratique et en acquérir de nouvelles ;
- confronter ses savoirs théoriques à la réalité du terrain ;
- acquérir une expérience lui permettant d'enrichir son CV et de favoriser son insertion professionnelle.

► **Côté entreprise les avantages de prendre un stagiaire sont multiples :**

- confier une mission spécifique pour laquelle elle n'a pas les compétences interne ou le temps matériel ;
- avoir un « œil neuf » sur les pratiques de l'entreprise ;
- bénéficier de l'apport d'idées, de méthodes ou de concepts nouveaux ;
- rester en lien avec les évolutions des métiers dans son secteur ;
- apprécier les compétences et motivations du stagiaire dans l'éventualité d'une embauche future ;
- faire connaître son entité.

► QUELLES MISSIONS CONFIER AU STAGIAIRE ?

► **Les missions confiées au stagiaire doivent être conformes au projet pédagogique** défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

► **Les missions confiées au stagiaire ne doivent pas correspondre à un poste existant ou à pourvoir dans l'entreprise.**

Un stage n'est pas une période d'emploi, il n'a qu'un but pédagogique et de formation : même si le stagiaire peut être tenu d'exécuter des tâches à caractère professionnel, il est dans l'entreprise pour apprendre et/ou observer et n'a donc pas d'obligation de production comme les salariés.

En pratique, le nouvel article L. 124-7 du Code de l'éducation stipule que l'on ne peut pas recourir à un stagiaire pour :

- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (le stagiaire n'a pas d'obligation de production comme un salarié) ;
- faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- occuper un emploi saisonnier.



En résumé, vous ne pouvez demander à un stagiaire d'assurer les activités confiées habituellement à une personne recrutée en CDD ou un CDI ou une autre forme de contrat de travail.

- ▶ Par ailleurs, **il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité** (C. éduc., art. L. 124-14 nouveau).
- ▶ A noter qu'**un jeune de moins de 16 ans ne peut faire que des stages d'observation pendant les vacances scolaires** de la classe de 4e, 3e et lycée (une semaine maximum), ou au cours des 2 dernières années de scolarité obligatoire de l'enseignement général ou alterné.

▶ **COMBIEN DE STAGIAIRES PEUT-ON ACCUEILLIR ?**

Le Ministère du travail vient de fixer un quota maximum de stagiaires pour encadrer et limiter la surutilisation des stagiaires (D. n° 2015-1359 du 26 oct. 2015). Ainsi, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours, pendant une même semaine civile, au sein de l'entreprise ne peut excéder :

- **15 % de l'effectif dans les organismes d'accueil employant au moins 20 personnes**

A noter que la proportion de stagiaires par rapport à l'effectif est arrondie à l'entier supérieur.

Par exemple, une entreprise de 50 salariés pourra accueillir simultanément 8 stagiaires ($50 \times 15\% = 7,5$).

- **trois stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20**



Les dispositions relatives à l'encadrement du nombre de stagiaires dans les organismes d'accueil sont applicables aux conventions conclues postérieurement au 28 octobre 2015.

▶ **QUELLE EST LA DUREE D'UN STAGE ?**

- ▶ **Il n'est dorénavant plus possible d'accueillir un stagiaire plus de 6 mois consécutifs ou non.**

Si le stage est réalisé par périodes fractionnées au cours d'une année d'enseignement, sa durée est de 924 heures au maximum sur l'année.

Dérogations possibles

Certains diplômes d'Etat dans le secteur social (éducateur spécialisé par exemple) ou les formations préparant à un diplôme de master et intégrant une année de césure peuvent déroger à la durée du stage mentionnée ci-dessus. Cette limite s'apprécie au sein d'une même société et sur une même année d'enseignement.

En revanche, à compter du 12 juillet 2016, il n'y aura plus aucune dérogation possible.

Délai de carence

Un délai, correspondant au tiers de la durée du stage précédent, doit être respecté entre 2 stages.

Par exemple, après un stage de 6 mois, il est nécessaire d'attendre 2 mois (6/3) avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.

Cette obligation ne s'applique pas si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

► LES POINTS DE VIGILANCE DANS LE RECRUTEMENT D'UN STAGIAIRE

► **Si vous publiez une offre sur internet, la loi vous impose de la référencer distinctement en tant qu'offre de stage**, pour éviter toute confusion avec une offre d'emploi. Votre offre doit également proposer une mission temporaire claire.

► **Les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations s'appliquent à l'accès au stage.**

Ainsi, en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail « aucune personne ne peut être écartée [...] de l'accès à un stage [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

► COMMENT PREPARER ET FORMALISER L'ARRIVEE DU STAGIAIRE ?

Désignation d'un tuteur

Pour encadrer le déroulement pédagogique du stage, l'organisme d'accueil doit désigner un tuteur.

Les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction peuvent être précisées par accord d'entreprise (C. éduc., art. L. 124-9 nouveau).



Le nombre maximal de stagiaires encadrés par un tuteur est fixé à 3 au sein de l'organisme d'accueil, afin d'assurer au stagiaire un suivi de qualité. (D. n° 2015-1359 du 26 oct. 2015)

Convention de stage

► **Cette dernière est obligatoire pour tous les stages et doit être signée entre 5 parties :**

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- l'organisme d'accueil ;
- 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.

D 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.

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.

L'inspecteur du travail peut demander une copie des conventions de stage, sur demande à l'établissement d'enseignement ou à l'organisme d'accueil.



Une convention-type pour l'enseignement supérieur, publiée au Journal officiel du 10 février 2015, est à télécharger gratuitement sur le site de Legifrance

Registre unique du personnel

Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'employeur n'a pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Mais il doit mentionner dans une partie spécifique du registre unique du personnel, dans leur ordre d'arrivée, les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement, ceux de leur tuteur, les dates et le lieu de leur stage (Code du travail, art. L. 1221-3).

II. COMMENT SE DEROULE LE STAGE ?

► EN MATIERE DE DUREE DE PRESENCE DU STAGIAIRE

Les règles applicables aux salariés de l'organisme d'accueil en matière de durées maximales (quotidienne et hebdomadaire), présence de nuit ainsi que de repos (quotidien, hebdomadaire) et de jours fériés sont étendues aux stagiaires.

Le temps de présence du stagiaire fixé par la convention de stage ne peut excéder la durée de travail des salariés de l'organisme d'accueil. Cela revient donc, dans la majorité des cas, à 35 ou 39 heures par semaine. Rien n'empêche l'organisme de prendre un stagiaire « à temps partiel », pour une durée et/ou un nombre de jours mensuel moindre.



L'organisme d'accueil doit établir un décompte des durées de présence du stagiaire, sous la forme qu'elle souhaite.

► EN MATIERE DE CONGES

Pour les stages supérieurs à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence pour le stagiaire. Cette possibilité est facultative lorsque la durée du stage est inférieure à 2 mois.

En cas de grossesse, de maternité, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à ceux prévus pour les salariés. Un report de la fin de la période de stage est possible, en cas d'accord des signataires de la convention (C. éduc., art. L. 125-15 nouveau).

La rémunération des congés est facultative pour l'employeur. Le maintien de la gratification n'est pas obligatoire car celle-ci est calculée sur le nombre d'heures de présence effective du stagiaire.

► EN MATIERE DE GRATIFICATION

Obligation d'une gratification minimale

Tout stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non, dans le cadre d'une même année scolaire ou universitaire, donne obligatoirement lieu à versement d'une gratification au stagiaire (soit à partir de la 309^{ème} heure de présence du stagiaire). En dessous de ce seuil de durée, la gratification reste facultative pour l'employeur. Cette obligation s'applique également aux associations et administrations publiques.



Le plafond de la sécurité sociale variant chaque année au 1^{er} janvier, une revalorisation peut avoir lieu en cours de stage et auquel cas la convention de stage doit l'indiquer.

Montant de la gratification

- ▶ Le taux horaire de la gratification minimale est passé à **15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 3,60€) pour les conventions signées à partir du 1er septembre 2015.**
- ▶ Afin de calculer le montant de la gratification, l'organisme d'accueil doit décompter le nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire :
 - 7 heures (consécutives ou non) = 1 jour de stage.
 - 22 jours (consécutifs ou non) = 1 mois de stage.



Un simulateur de calcul en ligne vous permet d'évaluer le montant de la gratification (mensuelle, totale ou lissée) : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/R40280.xhtml>

Versement de la gratification

- ▶ Elle doit être versée au stagiaire chaque mois, et non pas en fin de stage, et elle lui est dûe dès le premier jour de stage.
- ▶ Deux options de versement sont possibles pour l'employeur : un versement selon le nombre d'heures réellement effectuées chaque mois, ou un versement tenant compte de la totalité du stage prévue, par lissage, de façon à permettre au stagiaire de percevoir une somme identique chaque mois.

Exonérations

- ▶ La gratification, qui n'a pas le caractère de salaire, est exonérée de charges sociales, dans la limite du montant horaire minimal, pour l'organisme d'accueil et pour le stagiaire (la CSG et la CRDS ne sont pas dues).
- ▶ Elle est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition s'applique au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

Droits à la retraite

Désormais, les étudiants peuvent cotiser à la retraite au titre de leur stage, en validant jusqu'à deux trimestres de retraite : le montant des cotisations est fixé à 380 € par trimestre, ce qui représente 16 € par mois pendant deux ans. Le versement des cotisations pourra être effectué dans les deux ans suivant le stage.

▶ EN MATIERE D'AVANTAGES SOCIAUX

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il peut bénéficier de certains droits et avantages octroyés aux salariés de l'entreprise :

Activités sociales et culturelles

Le stagiaire a accès aux activités mises en place, proposées par le comité d'entreprise par exemple.

Frais de repas

Le stagiaire doit avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés.

Ces avantages en nature sont exonérés de cotisations sociales pour l'employeur à condition que la contribution patronale soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre et ne dépasse pas 5,36 € en 2015.

Frais de transport

L'employeur est dans l'obligation de rembourser une part des frais de transport engagés pour effectuer le stage, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transports publics (C. éduc., art. L. 124-13, al. 3 nouveau).

► EN MATIERE D'OBLIGATIONS DES STAGIAIRES

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il doit respecter les règles de vie collective de l'établissement d'accueil : horaires, durée légale du travail, règles d'hygiène et de sécurité. Il est d'ailleurs possible de mentionner dans la convention de stage quelles sont les clauses du règlement intérieur qu'il devra respecter.

Si un stagiaire contrevient à une règle de l'entreprise (s'il arrive par exemple systématiquement très en retard ou s'absente sans justification), vous devez d'abord lui en parler et si nécessaire, en référer à son école ou université. Ce sont eux qui peuvent prendre des dispositions à l'égard du stagiaire.



A la différence d'un salarié, le stagiaire n'est pas soumis à une relation de subordination avec la direction de l'entreprise. Vous ne pouvez donc ni le sanctionner ni rompre son stage sans accord de son école.

► EN MATIERE DE RESPECT DES REGLES PAR L'ORGANISME D'ACCUEIL

En cas de non-respect des règles d'encadrement des stages (quota maximal de stagiaires, durée maximale de travail, interdiction de confier au stagiaire des tâches dangereuses, désignation obligatoire d'un tuteur...), l'employeur encourt une amende administrative pouvant aller :

- jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné ;
- jusqu'à 4 000 € en cas de nouvelle infraction dans l'année qui suit la notification de la première amende.

III. COMMENT S'ACHEVE LE STAGE ?

Document d'évaluation de l'accueil

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.

Attestation de stage

L'organisme d'accueil doit remettre au stagiaire une attestation de stage, qui peut être conforme à un modèle fixé par arrêté. Elle doit mentionner la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée.

En cas d'embauche du stagiaire

- ▶ En cas d'embauche du stagiaire, dans les 3 mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai :
 - déduction intégrale si l'emploi en question correspond aux activités confiées préalablement au stagiaire ;
 - déduction partielle dans le cas contraire (auquel cas la période d'essai est réduite dans la limite de la moitié de sa durée).
- ▶ La durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

REFERENCES

- Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014
- Code de l'éducation
- Code du travail
- Liaisons sociales, dossier juridique, N° 130/2014, 18 juillet 2014
- <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F20559>
- <http://www.gouvernement.fr/action/l-encadrement-des-stages>
- <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/acces-et-accompagnement-vers-l,651/les-stages-etudiants-en-entreprise,3904.html>

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**