

Stage en entreprise

S'assurer que le stagiaire relève d'un stage « conventionné » et signer une convention de stage tripartite

Tous les stages en entreprise accomplis par des étudiants doivent s'intégrer dans un cursus pédagogique (scolaire ou universitaire) et donner lieu à la signature d'une convention de stage.

Stage conventionné

Le stage est défini par la loi, comme étant :

« Une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. 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 ».

Nous vous invitons, dans tous les cas, à vérifier la validité du stage auprès de l'établissement d'enseignement : en effet, le stage doit s'inscrire dans un cursus pédagogique, et son évaluation doit être faite par l'établissement.

Ne sont pas concernées les situations suivantes :

- Vous faites travailler des mineurs de plus de 14 ans pour effectuer des travaux compatibles avec leur âge pendant les vacances scolaires (dans ce cas, le recours au CDD est obligatoire) ;
- Vous recevez des élèves mineurs de moins de 16 ans à l'occasion de visites d'information ;
- Vous recevez des élèves pour des séquences d'observation en milieu professionnel (obligatoires en classe de troisième) organisées par des enseignants ;
- Les stages qui relèvent de la formation professionnelle continue.

Ne confondez pas le stagiaire en entreprise avec un jeune en job d'été : en effet, les jobs d'été permettent aux entreprises de recruter, pendant les congés d'été, des jeunes en vacances scolaires pour renforcer l'effectif de l'entreprise en cas d'accroissement ponctuel d'activité ou pour remplacer temporairement des salariés permanents en congés payés. Ces recrutements doivent faire l'objet de contrat de travail revêtant la forme de CDD.

Ne concluez pas de convention de stage pour remplacer un salarié : cela est vrai quel qu'en soit le motif (absence, suspension de contrat de travail, licenciement, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, etc.). Le cas échéant, la convention pourrait donner lieu à une requalification en salariat.

Convention de stage tripartite

L'embauche de stagiaires en entreprise nécessite obligatoirement la signature d'une convention tripartite entre le stagiaire (ou son représentant légal s'il est mineur non émancipé), la structure d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Maj le 17 janvier 2023

Une convention type peut également être éditée sur le site www.monstageenligne.fr

L'inscription est gratuite et vous pouvez y déposer vos offres de stages et consulter les demandes.

La charte des stages étudiants en entreprise, relative aux engagements de chacun, doit être annexée à la convention de stage.

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

Tuteur

Vous devez désigner un responsable de stage dont la tâche sera de guider et conseiller le stagiaire, favoriser son intégration, évaluer ses travaux et l'aider à acquérir des compétences.

Les missions du tuteur peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Un même tuteur ne peut avoir la responsabilité que de 3 stagiaires au maximum.

N'oubliez pas de respecter les quotas de stagiaires

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut excéder :

- 15 % de l'effectif (arrondis à l'entier supérieur) pour les entreprises ayant un effectif d'au moins 20 salariés ;
- 3 stagiaires pour les entreprises ayant un effectif de moins de 20 salariés.

Ce quota ne s'applique toutefois pas en cas de prolongation du stage, par exemple suite à une maladie ou à une grossesse.

Ces deux plafonds peuvent être relevés pour les élèves d'établissements d'enseignement secondaire au titre des périodes de formation en milieu professionnel. L'autorité académique peut ainsi porter la limite à :

- 20 % de l'effectif pour les entreprises ayant un effectif d'au moins 30 salariés ;
- 5 stagiaires pour les entreprises ayant un effectif de moins de 30 salariés.

Ne négligez pas les délais de carence obligatoires en cas d'accueil successif de stagiaires

Si vous accueillez successivement des stagiaires dans un même poste, vous devez respecter un délai de carence entre les stages, égal au tiers de la durée du stage précédent. Ainsi, si un stage de 6 mois vient de se terminer, un délai de 2 mois doit s'écouler avant l'accueil d'un nouveau stagiaire.

Toutefois, ce délai ne s'applique pas lorsque le stage précédent a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.

La rémunération

Tous les stagiaires effectuant un stage en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois doivent obligatoirement être rémunérés. La rémunération est obligatoire même si les 2 mois sont discontinus au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Le stagiaire n'étant pas un salarié de l'entreprise, la rémunération versée est une gratification. Elle n'a pas le caractère de salaire.

Pour les stages dont la durée initiale est inférieure à 2 mois, il peut être inséré une clause indiquant que l'employeur se réserve la possibilité, en cas de stage satisfaisant, de rémunérer le stagiaire.

La durée de 2 mois doit être appréciée de la façon suivante :

- 7 heures de présence (consécutives ou non) = 1 jour de stage ;
- 22 jours (consécutifs ou non) = 1 mois de stage.

La gratification est donc obligatoire dès lors que le stage a une durée supérieure ou égale à 44 jours, soit au-delà de 44 jours x 7 heures = 308 heures.

Fixer le montant de la gratification

Vous êtes libre de fixer la gratification que vous souhaitez mais, si le stage est supérieur à 2 mois, elle doit être précisée dans la convention de stage et respecter un montant minimum. Ce dernier est fixé par décret.

Le montant horaire minimum fixé par décret est de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit $27 \times 0,15 = 4,05$ € en 2023.

Ce montant est à calculer en fonction de la durée de travail du stagiaire, en multipliant le montant horaire par le nombre d'heures effectuées.

Calculer les cotisations et contributions salariales et patronales

La gratification versée au stagiaire bénéficie d'une exonération de charges sociales dans la limite d'une franchise.

Déterminer le seuil d'exonération applicable à votre stagiaire

Ce seuil est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, en tenant compte du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

La limite d'exonération, que l'on appelle aussi franchise ou plafond, est égale au montant minimum de la gratification fixé par décret (soit 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale).

Si vous maintenez le montant de la gratification en cas d'absence justifiée (production d'un arrêt maladie, fermeture de l'entreprise, etc.), le seuil est calculé sans neutraliser ces heures d'absence indemnisées. Vous pouvez toutefois appliquer un prorata en cas de stage commençant ou se terminant

Maj le 17 janvier 2023

en cours de mois. Ce prorata doit être effectué sur une base en trentièmes (c'est-à-dire en fonction du nombre réel de jours de présence dans l'entreprise).

Déterminer les cotisations sociales dues

Afin d'établir si vous dépassez la franchise, il vous faut déterminer l'assiette des cotisations. Vous devez tenir compte de la gratification versée ainsi que des avantages en espèces et en nature (repas, hébergement). Notez que vous devez également prendre en compte votre participation au financement de titres-restaurant pour l'appréciation de la limite d'exonération.

Les sommes versées aux stagiaires au titre des remboursements de frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations sous réserve d'utilisation conforme à leur objet et de justificatifs. La participation pour le transport du stagiaire s'inscrit dans ce cadre.

Si l'assiette de cotisation calculée ne dépasse pas la franchise, aucune cotisation ni contribution de Sécurité sociale (inclus CSG/CRDS) ne sont dues.

Si l'assiette de cotisations calculée est supérieure au seuil applicable, vous devrez des cotisations sociales seulement sur la part dépassant le seuil.

Vous calculerez le montant des cotisations et contributions sociales de la Sécurité sociale (y compris la cotisation AT/MP) aux taux de droit commun sur la base obtenue.

Mais, quel que soit le montant de la gratification, les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire ne sont pas dues.

Payer la gratification

Stages d'une durée supérieure à 2 mois

Vous devez verser la gratification tous les mois à votre stagiaire. Cette gratification est due pour chaque heure effectuée à compter du premier jour du stage.

Le versement mensuel peut être effectué, selon votre choix :

- soit en fonction de l'horaire réellement effectué sur le mois concerné ;
- soit sur la base d'un lissage des heures totales de travail accomplies au cours du stage.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, vous devez verser la gratification prévue au prorata de la durée effectuée.

Stages n'excédant pas 2 mois

- si la gratification est prévue dans la convention et même si elle n'est pas obligatoire, elle doit être versée mensuellement ;
- si la gratification n'est pas prévue dans la convention, vous pouvez la verser à la fin du stage, le jour du départ de votre stagiaire par exemple, ou tous les mois.

Maj le 17 janvier 2023

La gratification versée en une seule fois est rapportée à la durée entière du stage pour l'appréciation du seuil de la franchise d'exonération des cotisations.

Bulletin de salaire et DSN

Dans tous les cas où la gratification versée dépasse le seuil de franchise de cotisations, vous devez fournir un bulletin de paie au stagiaire, indiquant le montant de la gratification et les cotisations sociales correspondantes.

Doivent figurer dans la DSN seulement les stagiaires pour lesquels des cotisations ont été versées.

Durée du travail

La présence du stagiaire dans l'entreprise suit les mêmes règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait :

- Aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- À la présence de nuit ;
- Au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Rappel sur la durée de travail spécifique des stagiaires âgés de 16 à 18 ans

La durée du travail, au maximum huit heures/jour et trente-cinq heures/semaine, comprend les heures de cours éventuelles dans l'établissement scolaire.

Une pause de trente minutes est obligatoire après quatre heures et demie de travail.

Le repos quotidien doit être au moins égal à douze heures consécutives. Le repos hebdomadaire est au minimum de deux jours consécutifs dont le dimanche.

Enfin, le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures (sauf dérogations notamment pour les secteurs de la boulangerie, de la pâtisserie, et de la restauration).

Dans ce cadre, un décompte des durées de présence du stagiaire doit être établi selon des modalités à définir par l'entreprise.

Congés et autorisations d'absence

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

Pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

Si le stage dure 2 mois maximum, le fait de prévoir des congés n'est pas obligatoire.

Maj le 17 janvier 2023

Dans tous les cas, la rémunération des congés est facultative.

Santé sécurité

Faites bénéficier votre stagiaire de l'accueil sécurité que vous réservez à vos nouveaux salariés.

En effet, le stagiaire est soumis au règlement intérieur et doit respecter toutes les consignes d'hygiène et sécurité. Il bénéficie par ailleurs des dispositions légales de protection contre la discrimination et le harcèlement sexuel.

Droits sociaux

Le stagiaire doit bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE dans les mêmes conditions que les salariés.

En matière de prise en charge des frais de transport et de restauration (accès au restaurant d'entreprise, titres-restaurant), le stagiaire bénéficie également des mêmes droits que les salariés quelle que soit sa durée de stage.

Formalités

N'effectuez pas de déclaration d'embauche et n'organisez pas de visite médicale

En effet, le stagiaire ne fait pas partie de vos effectifs.

N'oubliez pas de compléter le registre unique du personnel

Les noms et prénoms des stagiaires doivent être inscrits dans le registre unique du personnel, par ordre d'arrivée, et dans une partie spécifique du registre afin d'éviter toute confusion avec les salariés.

Les dates de début et de fin de stage, le lieu du stage et les nom et prénom du tuteur doivent être également mentionnés.

Quelle est la couverture du stagiaire en cas d'accident du travail ?

Le stagiaire est systématiquement rattaché au régime général pour la couverture des accidents de travail, de trajet et des maladies professionnelles.

Les dispositions applicables pour la prise en charge de ces risques varient cependant en fonction du montant de la gratification que vous versez, à savoir :

- En cas de gratification inférieure ou égale au seuil minimal prévu pour un stage supérieur à 2 mois, la couverture du stagiaire est assurée par l'établissement d'enseignement ;
- En cas de gratification supérieure à ce seuil, il vous appartient d'assurer le paiement des cotisations excédant le seuil (l'établissement d'enseignement cotisant toujours pour le montant correspondant au seuil).

Maj le 17 janvier 2023

Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise, l'obligation de déclaration de l'accident du travail vous incombe. Vous devez alors adresser sans délai à l'établissement d'enseignement dont relève le stagiaire une copie de la déclaration d'accident du travail.

Qui doit s'assurer au titre de la responsabilité civile ?

Le stagiaire et l'employeur doivent avoir souscrit l'un et l'autre une assurance responsabilité civile auprès d'un organisme d'assurance de leur choix.