



# FICHE TECHNIQUE

## REGLEMENTATION DES STAGES EN ENTREPRISE

Les établissements d'enseignement sont les interlocuteurs privilégiés des entreprises pour l'établissement d'une convention de stage et les formalités relatives au stage.

Vous retrouverez ci-dessous les principaux éléments de réglementation des stages en entreprise.

### DEFINITION

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel.

Le stagiaire 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.

Il se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Un stage peut avoir lieu dans le secteur privé (entreprise, association) ou dans le secteur public.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention.

### STAGIAIRES CONCERNES

Sont concernés, les stagiaires effectuant un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Les séquences ou stages d'observation ne sont donc pas concernés par les éléments indiqués dans ce document.

### LA DUREE

La durée du ou des stages effectué(s) par un même stagiaire dans une même entreprise **ne peut excéder six mois par année d'enseignement**. La durée est calculée en fonction du temps de présence effectif => chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non est considérée comme équivalente à 1 jour et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non comme équivalente à 1 mois.

Jusque juillet 2016 certaines formations pourront déroger à cette durée maximale ; la liste sera fixée par décret.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans 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 pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Si le stagiaire est embauché dans les trois mois qui suivent la fin d'un stage intégré au cursus pédagogique de sa dernière année d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans qu'il soit possible de la réduire de plus de la moitié. Si l'emploi correspond aux activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est alors entièrement déduite de la période d'essai.

### 1. LE STAGE DOIT ETRE INTEGRE A UN CURSUS PEDAGOGIQUE

Font partie d'un cursus pédagogique, les stages qui remplissent deux conditions :

- la finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation.
- le stage fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Dès lors que ces conditions sont satisfaites, sont également intégrés à un cursus, les stages organisés dans le cadre :

- de formations qui permettent une réorientation.
- de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle.
- des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement où il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un contrat pédagogique.

### 2. LE STAGE DOIT FAIRE L'OBJET DE LA SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE STAGE

Seuls les stages donnant lieu à la signature d'une convention tripartite peuvent être conclus. Cette convention est signée entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire.

Doivent figurer dans la convention :

- La durée hebdomadaire effective de présence du stagiaire
- Le nom du tuteur et les conditions d'encadrement
- Le montant de la gratification et modalités de versement
- Le régime de protection sociale (y compris accident du travail)
- La liste des avantages offerts par l'entreprise (tickets restaurant, prise en charge des transports ...)

En l'absence de convention ou si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, les sommes versées, au titre de la gratification, seront assujetties aux règles de droit commun applicables aux salariés.

**Attention** : Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

L'employeur doit tenir à jour un registre des stages et informer le comité d'entreprise sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

## GRATIFICATION

Le stagiaire bénéficie d'une gratification lorsque la durée du stage dans le même organisme d'accueil est **supérieure à 2 mois (consécutifs ou non) au cours d'une même année scolaire ou universitaire.**

Le montant de la gratification versé au stagiaire est défini comme suit :

- Du 1er décembre 2014 au 1er septembre 2015, la gratification est fixée à au moins 13,75% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 479,66€ du 1er au 31/12/2014 et environ 500,51€ du 01/01/2015 au 31/08/2015).
- À partir de septembre 2015, l'indemnité passera à 15% du plafond horaire soit environ 523,26€ pour un temps plein (35h).

Le montant peut être fixé par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu si ce montant est plus important que celui défini ci-dessus.

La gratification est versée **mensuellement** au stagiaire.

## EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES

La gratification du stagiaire n'est pas soumise aux cotisations sociales, dans la limite du pourcentage du plafond horaire de la Sécurité sociale mentionné ci-dessus.

Aucune cotisation sociale (patronale et salariale) ne sera due sur le montant de l'indemnité de stage dans la limite du plafond horaire de la Sécurité sociale ; au-delà, la fraction de la gratification versée est soumise à cotisations sociales. Seront visés par cette franchise, les cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, la CSG et la CRDS, la contribution sociale autonomie, le versement transport et la cotisation FNAL, le cas échéant.

## SITUATION AU REGARD DES ACCIDENTS ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Désormais tous les stagiaires bénéficient d'une protection contre le risque accidents du travail-maladies professionnelles. Ils sont rattachés au régime général de la Sécurité sociale.

Le paiement de la cotisation AT/MP, l'affiliation du stagiaire et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire, incombe :

- A l'établissement d'enseignement ou au rectorat d'académie, en l'absence de rémunération ou lorsque la rémunération est égale ou inférieure au pourcentage du plafond horaire de la Sécurité sociale mentionné ci-dessus, par heure de stage effectuée.
- A l'organisme d'accueil lorsque la gratification versée est supérieure au pourcentage du plafond horaire de la Sécurité sociale mentionné ci-dessus, par heure de stage effectuée.

## CONTACTS ET LIENS UTILES

**Réglementation** (conditions de recours, durée, gratification etc.) :

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F20559.xhtml>

[http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers\\_reglementaires/dossiers\\_reglementaires/stages\\_en\\_milieu\\_professionnel\\_01.html](http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/stages_en_milieu_professionnel_01.html)

**Eléments pratiques** (modèle de convention à utiliser, la charte des stages étudiants en entreprise) :

[http://cache.media.education.gouv.fr/file/Stages/68/8/Guidestagesavril2012\\_215688.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/Stages/68/8/Guidestagesavril2012_215688.pdf)

### EN RESUME :

1. Tout stage, sauf le stage de découverte, doit être obligatoirement **intégré à un cursus pédagogique** et faire l'objet d'une convention de stage. Le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste permanent dans l'entreprise.
2. **L'accueil successif de stagiaires pour un même poste n'est plus possible**, car la loi impose un délai de carence fixé au tiers de la durée du stage précédent.
3. **La durée** du ou des stages d'un stagiaire dans la même entreprise **ne peut dépasser six mois** par année d'enseignement, sauf périodes dites de "césure".
4. **Une gratification minimale** doit être versée au stagiaire dès que la durée du stage dépasse deux mois consécutifs ou non au sein de la même entreprise dans la même année scolaire.
5. **Quand la gratification** ne dépasse pas la limite du pourcentage du plafond de sécurité sociale (13,75% jusque fin août 2015 et 15% à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015), elle est totalement exonérée de charges sociales, tant pour l'entreprise que pour le stagiaire.  
Le stagiaire bénéficie des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise (transport, ticket restaurant, etc.)
6. Si le stagiaire est embauché dans les trois mois qui suivent la fin d'un stage intégré au cursus pédagogique de sa dernière année d'études, **la durée du stage est déduite de la période d'essai**, sans qu'il soit possible de la réduire de plus de la moitié. Si l'emploi correspond aux activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est alors entièrement déduite de la période d'essai.
7. **L'employeur doit tenir à jour un registre des stages** et informer le comité d'entreprise sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.