

Fiche pratique

LE STAGE EN ENTREPRISE

Table des matières

.....	1
PARTIE I : Stages en entreprises	2
Définition.....	2
Les conditions de conclusion des stages	2
<i>Convention tripartite à signer</i>	<i>2</i>
<i>Limitation du nombre de stagiaire par organisme d'accueil</i>	<i>2</i>
<i>Le stage doit être fait dans le cadre d'un « Coursus pédagogique » ...</i>	<i>3</i>
<i>Qui peut être organisme d'accueil pour l'étudiant ?.....</i>	<i>3</i>
<i>Durée du stage : 6 mois maximum</i>	<i>3</i>
<i>Interruption du stage</i>	<i>3</i>
Les conditions de travail des stagiaires	4
<i>Des dispositions spécifiques aux stagiaires :</i>	<i>4</i>
<i>Les droits des stagiaires sont alignés sur ceux des salariés :</i>	<i>4</i>
Les sanctions.....	4
PARTIE II - La rémunération des stagiaires	5
Obligation de gratification	5
Décompte du temps de présence.....	5
Montant minimum	6
Périodicité du versement.....	6
Heures supplémentaires	7
Cotisations sociales.....	7
<i>Quelle gratification à exonérer ?.....</i>	<i>7</i>
<i>Quelles cotisations sont visées par l'exonération ?</i>	<i>7</i>
<i>Couverture maladie.....</i>	<i>8</i>
<i>Cotisation accident du travail.....</i>	<i>8</i>

PARTIE I : Stages en entreprises

La loi du 10 juillet 2014 change une nouvelle fois le régime applicable aux stages. L'encadrement de ces derniers est encore plus renforcé désormais. Le point sur les nouvelles caractéristiques de ces stages



Définition

Le stage correspond à 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**.

Les conditions de conclusion des stages

Convention tripartite à signer

Il faut que soit conclu **une convention tripartite** entre :

- Le stagiaire
- L'organisme d'accueil
- L'établissement d'enseignement.

Certaines clauses doivent être mentionnées dans la convention : activités confiées au stagiaire, dates de début et de fin de stage, durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire, montant de la gratification.

La convention doit aussi mentionner un **volume pédagogique minimal de formation** et les **modalités d'encadrement du stage**.

Limitation du nombre de stagiaire par organisme d'accueil

Le nombre de conventions de stage en cours sur une **même semaine civile** dans l'entreprise ne peut être supérieur à un pourcentage de l'effectif de l'entreprise :

- **15 % de l'effectif** dans les organismes d'accueil dont **l'effectif est au moins égal à 20** (la proportion étant arrondie à l'entier supérieur) ;
- **3 stagiaires** pour les organismes d'accueil dont l'effectif **est inférieur à 20**.

L'effectif à prendre en compte pour apprécier le respect de ces plafonds se fait sur la base des **effectifs physiques**, et non « E.T.P. ».

Il faut retenir soit :

- Le nombre des personnes physiques employées dans l'entreprise au dernier jour du mois civil précédant la période considérée (à savoir la période sur laquelle le respect du quota est apprécié) ;
- Soit, si elle est supérieure, la moyenne de ce nombre sur les 12 mois précédant cette même période.

L'entreprise pourra toutefois demander une **dérogation à l'autorité académique**, pour accueillir plus de stagiaire venant du « secondaire » (niveau inférieur au bac) : le quota pourra aller jusqu'à 20% de son effectif (ou 5 stagiaires si l'entreprise compte moins de 30 salariés).

Le stage doit être fait dans le cadre d'un « Coursus pédagogique »

La notion de **coursus pédagogique scolaire ou universitaire** est clairement mentionnée dans les textes. En effet, pour être conclus, les stages doivent impérativement être intégrés à un tel cursus.

La finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation, qui fera l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant et sera évaluée par l'établissement.

Qui peut être organisme d'accueil pour l'étudiant ?

Les stages peuvent être faits le plus généralement en entreprises, mais également dans d'autres structures :

- Les établissements publics et administrations de l'Etat
- Les collectivités territoriales et hospitalières
- Le réseau associatif et les organismes de l'économie sociale et solidaire

Durée du stage : 6 mois maximum

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans le même organisme d'accueil est **comme auparavant de 6 mois maximum**.

Un seul cas de dérogation est possible : pour certaines formations préparant à des professions dont les spécificités nécessitent une durée de pratique professionnelle supérieure (liste à paraître, par décret)

Interruption du stage

En d'interruption du stage, l'établissement d'enseignement pourra désormais valider le stage afin de ne pas pénaliser le jeune dans son parcours. Y compris en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'entreprise.

Les conditions de travail des stagiaires

Des dispositions spécifiques aux stagiaires :

- En **cas d'embauche à l'issue du stage**, cette période de stage est prise en compte pour **l'ancienneté**, pour déterminer la **période d'essai** applicable au contrat.
- Le stagiaire a la possibilité d'évaluer son organisme d'accueil, notamment sur la qualité de l'accueil.
- Des tâches dangereuses ne pourront plus lui être confiées.

Les droits des stagiaires sont alignés sur ceux des salariés :

- Bénéfice de certaines dispositions propres aux salariés : accès au restaurant d'entreprise ou titre restaurants, accès aux œuvres sociales du CE, prise en charge partielle des frais de transports.
- Possibilité d'avoir droit à des congés en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption. Les durées maximum de travail et les durées de repos minimum s'appliquent également aux stagiaires.
- Inscription au registre unique du personnel, dans une partie spécifique, suivant leur ordre d'arrivée. Ou bien tenue d'un « registre des stagiaires ».

Les sanctions

Les contrôles sont renforcés et des **amendes, entre 2 000 € et 4 000 €**, sont prévues en cas d'infraction : tâche correspondant à un poste de travail permanent, emploi saisonnier, ou remplacement d'un salarié absent.

L'inspection du travail se chargera d'informer les établissements et les institutions représentatives du personnel.

PARTIE II - La rémunération des stagiaires

Un employeur qui accueille un stagiaire étudiant doit lui verser une gratification minimale. Elle est exonérée de cotisations sociales (dans certaines conditions). Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, il ne s'agit ni d'un salaire, ni d'une rémunération, ni d'une indemnité.



Obligation de gratification

Cette obligation concerne uniquement les **stagiaires élèves et étudiants** dans le cadre d'un stage d'initiation, de formation initiale ou de complément de formation professionnelle initiale. Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue liés par un contrat de travail, d'autres règles s'appliquent.

La gratification est **obligatoire** lorsque la présence du stagiaire est **supérieure à 2 mois** au cours de l'année d'enseignement scolaire ou universitaire, c'est-à-dire :

- Plus de 44 jours de présence, consécutifs ou non, pour un horaire de 7 heures par jour ;
- Ou plus de 308 heures de présence, même de façon non continue, sur la base d'une durée journalière différente.

Sinon, la gratification reste facultative pour l'employeur.



*Pour les élèves du second degré de l'enseignement agricole inscrits dans un établissement dispensant une formation à « rythme approprié », la gratification est obligatoire lorsque la présence du stagiaire est supérieure à **3 mois**.*

Décompte du temps de présence

Pour calculer le **montant de la gratification**, l'organisme d'accueil doit **décompter le nombre d'heures de présence effective du stagiaire**.

Pendant un congé maternité, paternité ou d'adoption, ou autres autorisations d'absence, prévus par la convention, la gratification des jours d'absence n'est pas obligatoire. Mais elle reste possible et ne remet pas en cause l'obligation de gratification des jours de présence.

Cependant, la gratification versée pendant ce congé est exclue de la franchise de cotisations sociales (donc est soumise à cotisations sociales), sauf si ces périodes sont assimilées à du temps de présence dans la convention de stage.

Montant minimum

Le montant de la gratification doit figurer dans la convention de stage et est apprécié au moment de la signature.

Pour 2022, le taux horaire de la gratification est égal à **3.90 €** par heure de stage, correspondant à **15 %** du plafond de la Sécurité sociale (soit **26 €** x 0,15).

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.



Le plafond de la sécurité sociale est modifié chaque année au 1^{er} janvier. Si cette modification a lieu en cours de stage (par exemple pour un stage prévu entre le 1^{er} décembre et le 15 février), la convention doit explicitement prévoir une revalorisation de la gratification en fonction du changement du 1^{er} janvier.

Périodicité du versement

La gratification est **mensuelle** : elle doit être **versée à la fin de chaque mois** et non pas en fin de stage.

Elle est due **dès le premier jour** de stage et non pas à partir du seuil des 2 mois de stage.

Exemple pour un stage à temps plein (7 heures par jour) du 2 janvier au 27 mars 2022, soit 3 mois calendaires, pour un total de 434 heures effectuées : janvier (22 jours x 7 heures = 154 heures), février (140 h), mars (140 h), la gratification totale due = $434 \times 26 \text{ €} \times 15 \text{ \%} = 1\,692.60 \text{ €}$

❖ *Option 1 = versement chaque mois au « réel effectué » : **Méthode la plus simple à gérer***

- Janvier = 600.60 €;
- Février = 546.00 €;
- Mars = 546.00 €

❖ *Option 2 (lissage sur totalité de durée de stage) = $1\,692.60 / 3 \text{ mois} =$ versement chaque mois de 564.20 €.*

Tout stage interrompu temporairement donne lieu à un réajustement sur la base du nombre réel d'heures effectuées. Tout stage définitivement interrompu fait l'objet d'une régularisation globale selon le nombre d'heures effectuées.

Depuis 2015, la gratification doit être payée sur la base des **heures réellement effectuées** par le stagiaire, et non plus sur la base de 151.67 heures mensualisées

Heures supplémentaires

Le stagiaire peut travailler plus de 35 heures / semaines, si la convention de stage le prévoit.

https://expat-elan.fr/images/10-textes-de-lois/decrets/2008/lettre-circulaire_2008-12-29_no2008-091.pdf

Mais attention : L'idée est de faire coller la durée du travail du stagiaire avec la durée de travail applicable dans l'entreprise, par exemple si durée de travail collective à 39 heures.

Les heures supplémentaires ponctuelles sur une semaine ne sont en principe pas possible.

Les heures seront payées au taux normal sans majoration :

Le code du travail n'est pas applicable aux stagiaires et le paiement d'heures supplémentaires ne fait pas partie des droits qu'ils ont acquis avec la loi du 10/07/2014, ces heures sont payées non majorées, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Cotisations sociales

Quelle gratification à exonérer ?

Si la rémunération versée ne dépasse pas le montant horaire minimal, elle est exonérée de charges sociales pour l'organisme d'accueil et pour le stagiaire (et la CSG et la CRDS ne sont pas dues).

En revanche, **une gratification supérieure au minimum légal est soumise à cotisations au-delà du seuil de franchise**, calculées sur la fraction excédentaire (différence entre le montant réellement versé et la franchise de cotisations).



Pour l'appréciation du plafond d'exonération, il est tenu compte de la gratification ainsi que des avantages en nature et en espèces.

Quelles cotisations sont visées par l'exonération ?

Quel que soit le montant de la gratification, aucune cotisation n'est due au titre :

- Des cotisations d'assurance chômage
- Des cotisations de retraite complémentaire.

Pour une gratification restant dans la limite d'exonération, aucune cotisation ne sera due à l'Urssaf (cotisation sécurité sociale, CSG CRDS, FNAL etc.)

Au-delà de la limite d'exonération, toutes les cotisations Urssaf seront dues, ainsi que la CSG CRDS, et les taxes « parafiscales » (taxe apprentissage, formation continue, effort construction).

En revanche, sont **toujours** exclus de l'assiette des cotisations :

- La participation patronale aux **titres-restaurant**
- Les sommes versées au titre des **remboursements de frais** professionnels (dans les mêmes conditions que pour les salariés)
- La participation de l'entreprise au titre de **transport** du stagiaire
- La **prise de repas à la cantine** est exonérée si la participation du stagiaire est au moins égale à **50 %** du forfait

Couverture maladie

Le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale d'assurance maladie dont il bénéficie déjà :

- Régime étudiant ;
- Ou ayant droit du régime de ses parents ;
- Ou couverture maladie universelle (CMU).

Cotisation accident du travail

En matière de risque accidents du travail et maladies professionnelles, le stagiaire doit être rattaché au régime général de la Sécurité sociale.

L'affiliation du stagiaire auprès de la CPAM de son lieu de résidence et le paiement de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), dépendent du montant de la gratification :

- Inférieure ou égale au minimum : gestion par l'établissement scolaire / universitaire
- Au-delà du minimum : gestion par l'employeur, via la cotisation AT précomptée sur le bulletin