



Le point sur ...

Les stages en entreprise

A travers différentes lois, le législateur a souhaité mieux encadrer les stages afin de les différencier des contrats de travail. Les entreprises désirant prendre des étudiants en stage dans leur entreprise doivent donc veiller au respect des différentes conditions et obligations prévues par la loi afin d'éviter notamment le risque de la requalification du stage en contrat de travail.

Les stages concernés

- ☒ Il s'agit des stages qui ne relèvent ni de la formation des jeunes de moins de 16 ans, ni de la formation professionnelle continue.
- ☒ Le stage doit être intégré à un cursus pédagogique.
- ☒ L'employeur ne peut pas prendre un stagiaire au lieu d'embaucher un salarié en contrat de travail, 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 d'activité, pour un emploi saisonnier.

La convention de stage

- ☒ La conclusion d'une convention de stage est obligatoire. Elle doit être conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement.
- ☒ La convention de stage doit comporter un certain nombre de clauses obligatoires.
- ☒ Par ailleurs, il doit être annexé à la convention de stage la « charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006.
- ☒ Si la convention de stage n'est pas conforme ou s'il n'y a pas de convention, le stage peut être requalifié en contrat de travail.
- ☒ Tout employeur qui accueille des stagiaires doit :
 - Tenir une liste des conventions de stage conclues,
 - Tenir un registre des stages indépendant du registre unique du personnel (modalités à préciser par décret),

La durée du stage

- ☒ Un stagiaire ne peut pas effectuer par année d'enseignement plus de 6 mois de stage dans une même entreprise au titre d'un ou plusieurs stages.
- ☒ Les entreprises qui accueillent successivement des stagiaires sur un même poste au titre de conventions de stage différentes doivent respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent à moins que ce dernier ait été interrompu à l'initiative du stagiaire.

La rémunération du stagiaire

- ☒ Le stage fait l'objet d'une gratification si sa durée est supérieure à :
 - 2 mois consécutifs,
 - ou à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Le montant minimal de la gratification est fixé par convention ou accord de branche à défaut le montant horaire de la gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

- Pour un mois complet à 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la gratification sera égale, en 2012, à 436,04 €.
- La rémunération est versée mensuellement,
- Elle est due à compter du premier jour du premier mois de stage,
- Les participations patronales éventuelles liées aux avantages sociaux et aux remboursements de frais accordés au stagiaire ne doivent pas être prises en compte dans l'appréciation de ce montant minimal.

- ☒ Pour les stages dont la durée est au plus égale à deux mois consécutifs le versement d'une gratification est facultatif et relève de la « négociation » entre le stagiaire et l'entreprise qui l'accueille.



Le point sur ...

Les stages en entreprise

Le régime social de la gratification

☒ Les sommes versées aux stagiaires ne sont pas assujetties à cotisations dans la limite de 12,50% du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures effectuées en stage durant le mois considéré (436,04 € pour un temps complet).

- La signature d'une convention de stage tripartite est une condition sine qua non de l'application de la franchise de cotisations.

☒ Pour les gratifications supérieures au seuil de la franchise, seules les cotisations de sécurité sociale sont dues sur la fraction excédentaire de la gratification.

☒ Si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, l'URSSAF redressera les cotisations non pas sur la gratification versée mais sur le minimum conventionnel que le stagiaire aurait perçu en tant que salarié.

La protection sociale du stagiaire

☒ Tous les stagiaires sont systématiquement rattachés au régime général pour leur couverture « accident du travail – maladie professionnelle ».

- Le paiement de la cotisation « accident du travail - maladie professionnelle » est à la charge de l'établissement d'enseignement en l'absence de gratification ou lorsque celle-ci est égale ou inférieure à la franchise de cotisations.

- Lorsque la gratification excède le seuil, c'est l'entreprise qui est redevable de la cotisation « accident du travail - maladie professionnelle » sur la partie excédentaire de la gratification au taux habituel de l'entreprise.

Le statut du stagiaire

☒ Le stagiaire n'est pas un salarié au sens du code du travail. Malgré tout, certaines dispositions du code du travail sont applicables au stagiaire notamment celles qui concernent la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans.

☒ Le stagiaire est dans l'entreprise pour apprendre et/ou observer et n'a donc pas d'obligation de production comme les salariés.

☒ Tout stagiaire est tenu de se conformer aux règles internes de l'entreprise : horaires, discipline, règles de sécurité, d'hygiène...

L'embauche d'un stagiaire

☒ En cas d'embauche d'un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin du stage réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai.

En principe, la période d'essai ne doit pas être réduite de plus de 50 %, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Toutefois, la durée du stage peut être intégralement déduite si l'embauche porte sur un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

☒ Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage ayant duré plus de 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul et l'ouverture des droits liés à l'ancienneté.