

Stages : Nouvelles dispositions

Pour éviter les abus, les employeurs du secteur privé, public ou associatif sont soumis à une réglementation stricte concernant l'accueil de stagiaires en milieu professionnel : conditions de recours, rémunération, signature d'une convention, embauche à la fin du stage...

Conditions de recours à un stagiaire

Un stage correspond à une mise en situation temporaire en milieu professionnel permettant à 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.

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il doit respecter les règles internes de l'entreprise ou de l'établissement d'accueil : horaires, durée légale du travail, règles d'hygiène et de sécurité...

Interdictions

En l'absence de contrat de travail, un stage d'étudiant ne doit pas être proposé 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.

Les stages hors cursus pédagogique (c'est-à-dire non inscrits dans un cursus scolaire ou universitaire) sont interdits.

Attention : la durée du stage ne peut pas dépasser 6 mois par année d'enseignement, en une ou plusieurs périodes.

Délai de carence

Un délai, correspondant au 1/3 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 avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.

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

Convention obligatoire

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention signée entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal),
- l'organisme d'accueil : entreprise, administration publique ou association,
- et l'établissement d'enseignement ou de formation.

La convention doit obligatoirement :

- définir les activités confiées au stagiaire,
- mentionner les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire,
- indiquer les modalités d'autorisation d'absence,
- préciser le montant de la gratification et les modalités de son versement,
- détailler les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais, etc.),
- indiquer le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail.
- A compter de la rentrée 2015, la convention mentionnera le nom du **tuteur référent** dans l'entreprise.

L'employeur doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues.

À savoir : 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 et prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Inscription sur le registre du personnel

Obligation est faite à l'employeur d'inscrire, dans une partie spécifique du registre unique du personnel, les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement (les dispositions relatives à la tenue d'un registre des conventions de stage sont abrogées).

Durée du travail

Le stagiaire ne peut accomplir un horaire supérieur à 35 h/ semaine. Les pauses applicables aux salariés sont également applicables aux stagiaires. L'entreprise doit procéder à un décompte des heures de travail, selon le même système que pour les salariés (badgeuse, relevé d'heures....).

Congés pour évènements familiaux

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois, le stagiaire peut bénéficier des mêmes congés que ceux prévus pour les salariés de l'entreprise, en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, congés et autorisations d'absence pour évènements familiaux (décès, mariage, etc....).

Rémunération

Un employeur qui accueille un stagiaire doit lui verser une gratification minimale, exonérée de cotisations sociales dans certaines conditions. Cette gratification est calculée sur une durée du travail mensuelle de **154 h** pour tous les stages dont la convention est signée à partir du 1^{er} décembre 2014.

Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, il ne s'agit pas d'un salaire.

Un stage dans un même organisme d'accueil **de plus de 2 mois**, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit être obligatoirement rémunéré. Lorsque le stage n'est pas consécutif, il convient de vérifier s'il a duré plus ou moins de deux mois : 1 mois = 22 jours de travail, consécutifs ou non ; 1 jour = 7 h de travail, consécutives ou non.

Cotisations sociales

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

Elle est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales au-delà du seuil de franchise, calculées sur la fraction excédentaire.

Cotisations maladie

Pour ce qui relève de l'assurance maladie, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant :

- régime étudiant,
- 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 :

Cotisation accident du travail en fonction du montant de la gratification				
Montant de la gratification	Responsable de l'affiliation et de la cotisation	Base de calcul de la cotisation	Taux de cotisation	Montant de la cotisation
Inférieur ou égal à 3.30 € par heure de stage (2015)	Établissement d'enseignement (ou le recteur pour les établissements publics)	Salaire minimum des rentes accident du travail : 18 154,69 € depuis le 1er avril 2013	<ul style="list-style-type: none"> • 0,0171 % pour les élèves de l'enseignement secondaire • 0,0039 % pour les élèves de l'enseignement technique ou spécialisé 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 € pour les élèves de l'enseignement secondaire • 1 € pour les élèves de l'enseignement technique ou spécialisé
Supérieur à 3.30 € par heure de stage (2015)	Employeur	Sur la fraction qui va au-delà de la gratification minimale	Taux habituel de l'employeur selon l'activité professionnelle	X

La cotisation AT/MP des élèves et étudiants est calculée par année civile, au titre d'une année scolaire ou universitaire commençant en septembre. La cotisation AT/MP est versée dans les 15 premiers jours du mois de mars suivant.

Cotisation chômage

Le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, les contributions d'assurance chômage ne sont pas dues, même dans le cas où la gratification versée dépasse le seuil de franchise.

Quelle est la rémunération minimale d'un stagiaire ?

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

Obligation de rémunération

Un stage dans un même organisme d'accueil **de plus de 2 mois**, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit être obligatoirement rémunéré.

Cette obligation s'applique aux entreprises, aux administrations publiques, aux associations ou tout autre organisme d'accueil.

À contrario, la gratification est facultative pour l'employeur si le stage dure moins de 2 mois.

La gratification est mensuelle : elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage, et est due dès le premier jour du stage.

Si le stage est interrompu avant son terme, la gratification est calculée au prorata temporis .

Le stage ne donne droit ni à congés payés, ni à d'autres indemnités.

Montant minimum pour 2015

date de signature de la convention de stage	gratification horaire minimale	gratification pour 154 h / mois	pourcentage du plafond horaire SS
avant le 1er décembre 2014	3.00 €	455.01 € (pour 151.67 heures)	12.5 % (durée du travail applicable = 151.67 h / mois)
du 1er au 31 décembre 2014	3.30 €	508.20 €	13.75 %
du 1er janvier 2015 au 31 août 2015	3.30 €	508.20 €	13.75 %
A partir du 1er septembre 2015	3.60 €	554.40 €	15 %

Le montant de la gratification dépend de la date de la signature de la convention de stage.

Remboursement de frais

Le stagiaire ne bénéficie pas des avantages octroyés aux salariés (sauf ceux concernant les activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise).

Même si l'employeur n'est pas dans l'obligation de rembourser les frais de transport, d'hébergement ou de repas notamment, engagés pour effectuer le stage, il lui est cependant possible de dédommager, de façon facultative, le stagiaire dans les mêmes conditions que les salariés. Dans ce cas, cela doit figurer dans la convention de stage.

Le remboursement des frais ne doit pas être compris dans la gratification mensuelle : ces indemnités doivent être payées en plus.

Le stagiaire peut percevoir des titres restaurant ou bénéficier de repas à la cantine. 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.