



Le stage en entreprise présente un caractère exclusivement pédagogique puisqu'il s'inscrit dans le cadre d'une formation.

Il permet ainsi au stagiaire de compléter son cursus en ayant une connaissance pratique du monde de l'entreprise.

Le stagiaire est-il considéré comme un salarié dans l'entreprise ?

La réponse est négative. Légalement, un stagiaire n'est pas un salarié dans l'entreprise.

Par conséquent, les stagiaires ne sont **pas pris en compte dans le calcul des effectifs relatifs au paiement de certaines taxes** (ex. : taxe d'apprentissage).

Quant au recrutement d'un stagiaire, il ne nécessite pas d'effectuer une DPAE.

Pour autant, le stagiaire doit être mentionné dans le registre unique du personnel.

La convention de stage est-elle obligatoire ?

La **signature d'une convention de stage** entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement **est obligatoire**.

À noter : Seul l'établissement d'enseignement est habilité à délivrer une convention de stage.

Quelle est la durée maximale du stage ?

La durée du stage **ne peut être supérieure à 6 mois par année d'enseignement**.



La présence d'un tuteur est-elle impérative ?

L'accueil d'un stagiaire dans l'entreprise implique la **désignation d'un tuteur**.

Attention toutefois, une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans un organisme d'accueil lorsqu'elle l'est déjà dans trois conventions de stage en cours d'exécution à la date à laquelle la désignation devrait prendre effet.

Combien de stagiaires peuvent-ils être présents au sein d'une même entreprise ?

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, le maximum est fixé à trois stagiaires simultanément.

Pour les autres, le nombre de stagiaires présents dans l'entreprise ne peut dépasser 15 % (arrondi à l'entier supérieur) des effectifs.

Est-il possible de faire succéder sur un même poste différents stagiaires ?

L'employeur ne peut pourvoir de manière permanente un seul et même poste en recourant au contrat de stagiaire.

C'est pour cela que les entreprises se voient imposer un **délai de carence** correspondant à 1/3 de la durée totale du stage précédent.

Durant la durée de la période de carence, l'employeur ne peut procéder au recrutement d'un stagiaire pour le poste concerné.



Le stagiaire doit-il être rémunéré ?

Une gratification minimale est versée si la durée du stage est supérieure à :

- soit 2 mois consécutifs au cours de la même année scolaire ou universitaire ;
- soit à partir de la 309^e heure de stage même s'il est effectué de façon non continue.

En dessous de ces seuils de durée, l'organisme d'accueil n'a pas l'obligation de verser une gratification.

Si le montant horaire de la gratification est inférieur à 3,90 €, le stagiaire est exonéré de cotisations sociales.

Le stagiaire est-il soumis aux dispositions légales en matière de durée de travail ?

Même si le stagiaire n'est pas un salarié, ce dernier est soumis aux dispositions en matière de durée légale du travail applicables aux salariés relatives :

- à la durée quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- à la présence de nuit ;
- au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés.

Le stagiaire peut-il prétendre à des congés et des 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.

De plus, pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.



Le stagiaire peut-il bénéficier des mêmes droits et avantages que les autres salariés dans l'entreprise ?

La réponse est positive. En ce sens, le stagiaire doit avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés.

De même, l'employeur doit prendre en charge une partie des frais de transport engagés par le stagiaire dans les mêmes conditions que le remboursement aux salariés.

Enfin, le stagiaire peut bénéficier de certains droits et avantages des salariés (ex. : accès aux activités sociales et culturelles proposées par le CSE).

Est-il possible d'interrompre voire de rompre le stage ?

Un stage peut être interrompu dans les hypothèses suivantes :

- pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité, à l'adoption ;
- en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention ;
- en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil.

En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage, en tout ou partie, est possible.

À noter : Le stage peut être rompu en cas de non-respect par le stagiaire de ses obligations (ou, par l'entreprise, des siennes).



Vous accueillez un stagiaire ? N'oubliez rien !

Les obligations



Cursus de formation
200h

- Stage intégré à un cursus de formation



Durée maximale du stage

- 6 mois maximum



Convention de stage

- Obligatoire sous peine de requalification en CDI



Gratification

- Obligatoire pour les stages supérieurs à 2 mois consécutifs ou à partir de la 309^e heure



Les interdictions

- Remplacer un salarié
- Exécuter des tâches régulières permanentes
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité
- Occuper un emploi saisonnier

AVANT



Délai entre 2 stages

En cas d'accueil successif sur un même poste : 1/3 de la durée du stage précédent



Nombre de stagiaires

- <20 salariés : max 3 stagiaires
- 20 salariés et + : max 15 % de l'effectif



Convention

- Obligatoire
- 14 mentions impératives
- Signée par l'entreprise, le tuteur, le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'enseignant référent



Tuteur

Max 3 stagiaires en même temps

PENDANT



Gratification

- Obligatoire si stage >2mois consécutifs (ou non consécutif au cours de la même année scolaire)
- Min 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale
- Exonérée d'impôt et de cotisations



Autres droits

- Cantine ou titres-restaurant
- Frais de transport pris en charge
- Avantages du CSE comme un salarié
- Protection contre les AT/MP et le harcèlement
- Même temps de travail que les salariés



Durée

- Max 6 mois/année d'enseignement
- **Congés ou absences** :
 - o Pour maladie, accident, paternité, maternité, adoption
 - o Congés si stage >2 mois
- **Report** : sur accord des parties
- **Rupture anticipée** : l'établissement d'enseignement valide le stage ou propose une alternative au stagiaire

APRÈS



Attestation de fin de stage

- Durée effective totale
- Montant de la gratification



Si embauche

- Période d'essai réduite sous conditions
- Ancienneté prise en compte sous conditions