

Octobre 2011

ACCUEILLIR UN STAGIAIRE ETUDIANT DANS VOTRE ENTREPRISE

Définition du stage

Il s'agit d'une période plus ou moins courte passée en entreprise pour compléter une formation théorique par l'acquisition d'une expérience pratique en milieu professionnel. Il facilite ainsi le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise. Il ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi.

Ne pas confondre avec :

- les périodes en entreprise des apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation,
- les visites, séquences d'observations et stages des mineurs de moins de 16 ans
- les stages de la formation professionnelle continue,
- les " jobs d'été "

Depuis le 1^{er} septembre 2010, les stages hors cursus pédagogique sont interdits (décret n°2010-956 du 25 août 2010). La finalité et les modalités du stage doivent donc être définies dans l'organisation de la formation et le stage doit faire l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant et donner lieu à une évaluation de la part de l'établissement d'enseignement.

Nouvelles dispositions issues de la Loi « Cherpion »

La Loi n°2011-894 du 28 juillet 2011 dite « Cherpion » renforce l'encadrement juridique du stage.

Durée maximale

Un même stagiaire ne peut pas effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement ([art. L612-9 code de l'éducation](#)). Deux dérogations sont toutefois prévues (décret à paraître):

- interruption momentanée d'une formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation,
- stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Délai de carence

En cas de succession de stagiaires sur un même poste au titre de conventions de stage différentes, un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent devra être respecté. Ce délai ne s'applique pas lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Convention de stage

Une convention de stage doit être impérativement établie et signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. Elle doit comprendre notamment les mentions obligatoires suivantes :

- l'identité et les coordonnées des parties
- le projet pédagogique et le contenu du stage
- les modalités du stage (organisation du temps, durée et dates du stage, accueil et encadrement par l'enseignant et
- le tuteur dans l'entreprise, gratification, protection sociale et responsabilité civile, discipline, absence, rupture...)
- l'évaluation du stage.

L'entreprise doit tenir à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel (décret à paraître).

Octobre 2011

La relation employeur – stagiaire- établissement scolaire

► Obligations de l'employeur

Le stagiaire est accueilli dans l'entreprise pour se former et s'informer. Il n'est pas lié à l'employeur par un contrat de travail. Le stage ne peut d'ailleurs pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ([art. L. 612-8, al. 3 nouveau code de l'éducation](#)).

L'employeur n'a aucune formalité d'embauche à effectuer (pas de déclaration préalable à l'embauche ni de visite médicale à faire passer).

L'entreprise s'engage vis à vis de l'étudiant à proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique, à lui donner les moyens de réussir sa mission, à désigner un tuteur ou une équipe tutorale qui l'accompagnera tout au long de son stage, à rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

Information du comité d'entreprise

Désormais, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit chaque trimestre informer le CE du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

(C. trav., art. L. 2323-51)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit informer le CE une fois par an, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise, du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires.

(C. trav., art. L. 2323-47)

► Obligations de l'étudiant

L'étudiant s'engage à réaliser sa mission, à respecter les règles de l'entreprise, les exigences de confidentialité, à rédiger s'il est exigé, un rapport ou mémoire dans les délais prévus.

► Obligations de l'établissement d'enseignement supérieur

L'établissement d'enseignement supérieur s'engage à définir les objectifs du stage et à s'assurer que le contenu du stage proposé y répond, à assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée du stage en lui affectant un enseignant qui veille à son bon déroulement, à guider l'étudiant dans la réalisation du rapport

Gratification et franchise de charges sociales

Le stagiaire ne perçoit pas de salaire mais une gratification obligatoire dès que le stage a une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non ([art. L. 612-11 nouveau code de l'éducation](#)).

Son montant est fixé par la convention collective, un accord de branche ou à défaut par décret (le décret N°2008-96 du 31 janvier 2008 fixe le montant horaire de la gratification due au stagiaire à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (2,75€ en 2011 soit 417,09 € par mois pour un stage à temps plein de 151h67 par mois).

► Franchise de cotisations

Un seuil d'exonération de cotisations sociales a été fixé le 1er juillet 2006. Il correspond au montant de la gratification fixé par décret : 12,5% du plafond horaire de la Sécurité sociale (soit 2,75 € en 2011) multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois (soit 417,09 € par mois pour 35 heures hebdomadaires).

Ce seuil est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Ex : la gratification versée à un stagiaire présent, par exemple, 3 jours sur 5 dans l'entreprise, sera exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de 250,25€ (417,09 X 3/5).

Octobre 2011

► Gratification inférieure ou égale au montant de la franchise de cotisations

Les gratifications ne donnent lieu à aucune cotisation sociale (salariale et patronale) dès lors que le montant est inférieur ou égal à ce seuil.

Par ailleurs, outre cette gratification, le stagiaire peut percevoir le remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts pour la restauration, l'hébergement et le transport.

A noter : la couverture du stagiaire contre les accidents du travail ainsi que les obligations relatives aux déclarations sont dans ce cas assurées par l'établissement d'enseignement. Cependant si l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise cette dernière effectue les déclarations et en adresse sans délai la copie à l'établissement d'enseignement.

► Gratification excédant le montant de la franchise de cotisations

Au-delà de cette fraction de la gratification, toutes les cotisations et contributions sociales sur les salaires sont dues (elles portent donc uniquement sur le différentiel entre le montant de la gratification et la franchise de cotisations de 417,09 €).

Dans cette hypothèse, l'entreprise d'accueil sera redevable de la cotisation accident du travail sur l'assiette correspondant au différentiel entre le montant de la gratification et le seuil d'exonération.

Les obligations relatives aux déclarations d'accident sont assurées par l'entreprise d'accueil sauf si celui-ci survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement. Dans ce cas c'est à l'établissement d'enseignement d'effectuer les déclarations et d'en adresser une copie sans délai à l'entreprise d'accueil.

Obligations de l'employeur en cas d'embauche du stagiaire

En cas d'embauche du stagiaire dans les trois mois qui suivent la fin d'un stage intégré à un cursus pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

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