

Accueillir un stagiaire

Quelles sont les obligations ?

Accueillir un stagiaire au sein de son entreprise constitue une pratique courante permettant de mettre en situation professionnelle des élèves ou étudiants.

Pour autant, un certain nombre d'obligations s'impose à l'employeur.

La réglementation générale des stages

● Quelles sont les conditions pour recourir à un stagiaire ?

L'accueil d'un jeune en stage dans l'entreprise nécessite que le stage s'inscrive dans un cursus pédagogique et fasse l'objet d'une convention de stage :

Stage durant les études : le stage se déroule avant la délivrance d'un diplôme et ne peut pas débuter après la fin des études.

Période de mise en situation professionnelle. - Le stage a pour objectif de permettre à l'étudiant d'acquérir des compétences professionnelles et de mettre en œuvre ses acquis en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle, via une période temporaire de mise en situation professionnelle.

Un stage, pas un emploi. - Le stage ne doit pas être utilisé pour pourvoir un poste de travail afin (c. éduc. [art. L. 124-7](#)) :

● Quelles formalités l'employeur doit-il accomplir ?

1. s'assurer que le stagiaire est bien couvert par une assurance « responsabilité civile »

L'employeur doit vérifier si son assurance « responsabilité civile » couvre bien les dommages causés aux stagiaires pendant le déroulement du stage.

Il faut aussi que le stagiaire soit assuré civilement des dommages qu'il pourrait causer pendant la durée du stage : cette assurance est souscrite par l'établissement scolaire ou autre organisme, ou le stagiaire

2. Désigner un tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir et d'accompagner le stagiaire et de s'assurer que les objectifs pédagogiques du stage sont bien respectés.

☞ **Attention un même tuteur ne peut suivre que trois stagiaires en même temps**

3. Respecter le nombre de stagiaire autorisé :

Pour les stages étudiants :

- soit 15 % de l'effectif dans les entreprises d'au moins 20 salariés

- soit 3 stagiaires pour les entreprises de moins de 20 salariés

Ces plafonds sont relevés pour les périodes de formation en milieu professionnel :

- soit 20 % de l'effectif dans les entreprises d'au moins 30 salariés
- soit 5 stagiaires pour les entreprises de moins de 30 salariés

- 4. Signer la convention de stage avec l'établissement d'enseignement ou autre organisme et le stagiaire**
- 5. Adresser une déclaration préalable à l'Inspection du travail pour les stagiaires mineurs affectés à des travaux interdits mais susceptibles de dérogations**
↳ La liste de ces travaux a été actualisée par Décrets du 11 octobre 2013 [ici lien](#) et 17 avril 2015 [ici lien](#)
- 6. Inscrire le stagiaire, même s'il n'est pas pris en compte dans l'effectif, dans la partie spécifique du registre du personnel** en mentionnant :
 - les nom et prénoms du stagiaire et du tuteur ;
 - les dates de début et de fin du stage ;
 - et le lieu de présence du stagiaire.
- 7. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, communiquer au CSE dans le cadre de la consultation annuelle l'évolution du nombre de stagiaire dans l'entreprise.**
- 8. A la fin du stage, établir une attestation mentionnant la durée effective totale du stage**

● Quelle est la durée maximale du stage ?

Un stagiaire ne peut pas effectuer, par année d'enseignement, **plus de 6 mois de stage** dans une même entreprise, que ce soit au titre d'un ou de plusieurs stages (c. éduc. [art. L. 124-5](#)).

Délai de carence entre deux stages : L'entreprise peut accueillir successivement des stagiaires sur un même poste au titre de conventions de stage différentes sous réserve de respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent.

● Quelles tâches confier à un stagiaire ?

L'employeur doit confier au stagiaire des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement de formation, en fonction du diplôme ou du certificat préparé et des activités de l'entreprise en respectant les règles suivantes :

- le stagiaire ne doit pas exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent,
- le stagiaire ne doit pas remplacer un salarié absent,
- il est interdit de lui confier des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité.

☞ **Dans de telles conditions, un stagiaire peut saisir le conseil de prud'hommes pour que son stage soit requalifié en contrat de travail (c. trav. [art. L. 1454-5](#)).**

- Certains travaux sont-ils interdits aux stagiaires?

La réglementation ne prévoit **aucune interdiction spécifique** pour les stagiaires, à l'exception des tâches dangereuses pour leur santé ou leur sécurité.

☞ **Attention toutefois aux obligations spécifiques pour les stagiaires mineurs**

En effet, certains travaux particulièrement dangereux sont interdits aux travailleurs mineurs, quel que soit leur statut (CDI, CDD, stagiaires, apprentis, contrat de professionnalisation, etc.).

Ainsi, à titre d'exemple, un employeur ne pourra pas affecter un stagiaire mineur à des travaux exposant à des agents chimiques dangereux, à des travaux en hauteur, ou bien à un poste impliquant la conduite d'un chariot.

Les droits et obligations respectifs

- De quels droits et protections bénéficie le stagiaire dans l'entreprise ?

Les stagiaires ne sont pas considérés par le Code du travail comme des salariés, ils bénéficient néanmoins des mêmes protections et droits que ces derniers.

Ainsi, l'employeur, garant des libertés individuelles à leur égard, doit les protéger contre le harcèlement moral ou sexuel. Il doit faire respecter les règles en vigueur dans l'entreprise concernant la durée maximale de travail et les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

- Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité du travail ?

L'employeur doit veiller à ce que les stagiaires respectent les règles d'hygiène et de sécurité applicables aux activités de son entreprise, ainsi que les clauses du règlement intérieur éventuellement spécifiées dans la convention.

Pour y parvenir, il est essentiel que les stagiaires soient informés et formés à la sécurité, notamment sur les postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité qui nécessitent un accueil et une information adaptés ainsi qu'une formation renforcée à la sécurité.

☞ **En cas de non-respect des règles de sécurité, l'employeur doit en informer l'établissement d'enseignement ou autre organisme, seul habilité à le sanctionner.**

- Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'accident du travail ?

En cas d'accident du stagiaire se produisant, soit pendant la durée du stage, soit au cours de ses trajets entre son domicile ou son école et le lieu du stage (et inversement), l'employeur doit, dans les 24 heures, adresser la déclaration d'accident au chef de l'établissement d'enseignement qui la transmettra à la sécurité sociale.

En l'absence de tout lien de subordination entre l'entreprise d'accueil et le stagiaire, celui-ci relève de la seule responsabilité du chef d'établissement d'enseignement.

👉 **Par conséquent, si le stagiaire a un accident pendant ses heures de stage, c'est la responsabilité de l'établissement scolaire qui devra être recherchée et, le cas échéant, retenue.**

● Quelles sont les obligations du stagiaire ?

- Respecter les dispositions du règlement intérieur concernant les règles de discipline, d'hygiène et de sécurité et les règles de l'entreprise,
- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées,
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise.

👉 **L'entreprise d'accueil ne peut pas exercer à l'encontre du stagiaire son pouvoir disciplinaire en lui notifiant une sanction.**

La décision de suspendre ou mettre fin au stage sera formalisée avec l'établissement scolaire dans le cadre d'une convention tripartite.

La gratification

● Quand faut-il verser la gratification ?

En cas de stage de plus de 2 mois consécutifs ou non au cours de la même année scolaire, la gratification est obligatoire.

Cette durée s'apprécie en tenant compte de la convention et de ses avenants.

● Comment décompter le temps de présence ?

Pour le calcul du temps de présence ouvrant droit à gratification, chaque période au moins égale à 7h de présence, consécutive ou non, est considérée équivalente à un jour et chaque période de 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois.

👉 **Un stagiaire qui a cumulé 44 jours ou plus de 308 h (44x7h) de présence a droit à la gratification**

● Quel est le montant de la gratification ?

Le montant minimum est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures effectuées par mois par le stagiaire.

👉 pour l'année 2019 : le plafond horaire est de 25 €

Ainsi pour un temps plein 35H, la gratification minimale est de $25 \times 15\% \times 154 = 577,50 \text{ €}$

Cette gratification est versée mensuellement et exonérée de charges.

① Aucune interdiction de verser une gratification pour des stages inférieurs à 2 mois ou de verser une gratification supérieure.

Les entreprises qui versent une gratification alors qu'elles n'y sont pas tenues (stage inférieur à 2 mois) bénéficient de la franchise d'exonération (577,50 €).

● Quelles cotisations faut-il verser si la gratification excède ce seuil d'exonération ?

Seule la fraction excédentaire est soumise à cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

En revanche, le stagiaire n'est pas salarié, il n'y a pas lieu de verser de cotisations de retraite complémentaire et d'appliquer la réduction générale de la loi « Fillon »

● Qui doit s'acquitter de la cotisation accident du travail ?

- S'il n'y a pas de gratification ou que celle-ci n'excède pas le seuil d'exonération : la couverture accident du travail est assurée par l'établissement d'enseignement ou autre organisme

- Si la gratification excède le seuil : l'employeur doit s'acquitter de cette cotisation

● Faut-il délivrer un bulletin de paie au stagiaire ?

Non, la remise d'un chèque ou remise d'espèces contre reçu suffit. Néanmoins dans tous les cas où il y a paiement de cotisations, il doit être établi un bulletin de paie.

Les dispositions légales applicables aux stagiaires

● Quelles sont les durées du travail applicables au stagiaire ?

La présence du stagiaire suit les durées applicables aux salariés concernant :

- les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence,

- la présence de nuit,

- le repos quotidien, hebdomadaire et les jours fériés.

L'entreprise doit obligatoirement établir un décompte des durées de présence du stagiaire.

● Quels sont les droits des stagiaires en matière de congés et absences ?

Les stagiaires ont droit à des congés et autorisations d'absence d'une durée équivalant à celles prévues pour les salariés en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption.

En marge de ces congés légaux, pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois (dans la limite de la durée maximale de 6 mois), la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence pour le stagiaire.

La rémunération des congés est facultative. Mais la convention de stage ou les règles applicables dans l'entreprise peuvent prévoir un maintien de la rémunération.