

Stages en entreprise : les règles du jeu



Une convention de stage obligatoire

Une convention doit venir préciser, en particulier, les dates de début et de fin du stage ainsi que les missions confiées au stagiaire.

La Rédaction

Tout stage doit faire l'objet d'une convention tripartite entre votre entreprise, le stagiaire et son établissement d'enseignement. En pratique, cette convention est signée à la fois par le stagiaire (s'il est mineur, par son représentant légal), par l'établissement d'enseignement et son enseignant référent, par son tuteur désigné au sein de votre entreprise et par vous-même.

Généralement élaborée à partir d'une convention type établie par l'établissement d'enseignement, elle mentionne notamment les dates de début et de fin du stage, sa durée totale, la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou pendant les jours fériés, le montant de la gratification qui lui est allouée ainsi que l'intitulé de sa formation, les compétences à acquérir au cours du stage et les activités qui lui sont

confiées.

Et attention, une convention de stage ne peut pas être conclue en vue de l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, ni pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent (pour congés payés, par exemple). En effet, dans un tel cas, le stagiaire pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de sa convention de stage en contrat de travail. L'Urssaf disposant aussi de ce pouvoir, avec alors un redressement de cotisations sociales à la clé pour l'association.

Précision : deux stagiaires peuvent se succéder sur un même poste à condition qu'un délai de carence fixé au tiers de la durée du premier stage soit respecté (par exemple, après un stage de 6 mois, le délai de carence sur le même poste est de 2 mois). Ce délai ne s'applique toutefois pas lorsque le stage a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.

Enfin, sachez que si vous n'êtes pas tenu d'effectuer de déclaration préalable à l'embauche lors de l'accueil d'un stagiaire, vous devez néanmoins l'inscrire dans une rubrique spécifique de votre registre unique du personnel (nom et prénom, dates de début et de fin du stage, lieu de présence, nom et prénom du tuteur).

À noter : au terme du stage, vous devez délivrer à votre stagiaire une attestation mentionnant obligatoirement la durée effective globale de son stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification qui lui a été versée.

Un nombre de stagiaires limité

Les employeurs de moins de 20 salariés ne peuvent pas, en principe, accueillir plus de trois stagiaires simultanément.

La Rédaction

Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément dans votre entreprise est limité. Ainsi, si vous employez au moins 20 salariés, vous ne pouvez pas accueillir, au cours d'une même semaine civile, un nombre de stagiaires excédant 15 % de votre effectif, soit, par exemple, cinq stagiaires maximum par semaine (4,5 arrondis à l'entier supérieur) pour un effectif de 30 personnes et six stagiaires maximum pour 40 personnes. Si, en revanche, vous employez moins de 20 salariés, ce quota est fixé forfaitairement à trois stagiaires par semaine civile.

Par dérogation, cependant, pour les formations en milieu professionnel obligatoires dispensées notamment dans les lycées professionnels, l'autorité académique dont vous dépendez a la possibilité de porter ce quota à 20 % de l'effectif pour les entreprises qui emploient au moins 30 salariés et à cinq stagiaires pour celles qui en emploient moins de 30.

Précision : vous êtes tenu de désigner, parmi votre personnel, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Un tuteur qui ne peut pas encadrer simultanément plus de trois stagiaires.

Une durée maximale

La durée d'un stage au sein d'une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

La Rédaction

Un stagiaire ne peut pas effectuer un stage de plus de 6 mois par année d'enseignement au sein de votre entreprise. Cette durée est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans votre entreprise.

À ce titre, chaque période de 7 heures de présence, consécutives ou non, équivaut à un jour, et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, équivaut à un mois. Autrement dit, la durée maximale de 6 mois de stage correspond à 924 heures de présence effective.

Une gratification minimale

La gratification due au stagiaire se calcule en fonction de son temps de présence dans l'entreprise.

La Rédaction

Le montant de la gratification

Vous devez verser une gratification minimale à l'élève ou à l'étudiant qui effectue dans votre entreprise un stage de plus de 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non. Sachant que pour les formations du second cycle de l'enseignement secondaire en milieu agricole, la gratification doit être versée lorsque le stage a une durée supérieure à 3 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année d'enseignement.

Comme cette durée correspond à son temps de présence effective, le stagiaire bénéficie de la gratification dès lors qu'il est présent dans votre entreprise plus de 308 heures (462 heures pour les formations agricoles du second cycle de l'enseignement secondaire).

Sauf montant plus élevé prévu par votre convention collective, la gratification horaire minimale est fixée à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit à 3,90 € en 2022.

Cette gratification, due à compter du premier jour du premier mois de stage, est versée mensuellement, et non à l'issue du stage. Elle se calcule en multipliant la gratification horaire minimale par le nombre d'heures de stage réellement effectuées par le stagiaire au cours du mois. Vous pouvez toutefois décider de lisser cette gratification sur la totalité de la durée du stage.

Exemple : si un stagiaire est présent 140 heures le premier mois (gratification de 546 €), 150 heures le deuxième mois (gratification de 585 €) et 154 heures le troisième mois (gratification de 600,60 €), vous pouvez lisser le montant total, soit 1 731,60 €, sur ces 3 mois et donc octroyer au stagiaire une gratification annuelle de 577,20 €.

L'exonération de cotisations sociales

La gratification n'est pas assujettie aux cotisations et contributions sociales (cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, contribution de solidarité pour l'autonomie, Fnal, CSG-CRDS et versement mobilité), dans la limite toutefois du montant minimal dû au stagiaire (soit 3,90 € de l'heure).

En conséquence, la part de la gratification qui excède ce minimum est soumise à cotisations sociales (sauf cotisation d'assurance chômage, contribution au dialogue social, cotisations de retraite complémentaire et cotisation AGS).

Des droits pour les stagiaires

Les stagiaires doivent bénéficier des avantages accordés aux salariés de l'entreprise.

La Rédaction

Vous devez appliquer à vos stagiaires les règles relatives aux durées maximales de travail, aux durées minimales de repos, aux jours fériés et au travail de nuit. Sachant que vous êtes tenu de décompter leur durée de présence effective au sein de l'entreprise.

En outre, vos stagiaires ont droit aux congés et autorisations d'absence liés à la grossesse, à la paternité et à l'adoption selon les mêmes modalités que vos salariés. Et plus largement, pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absences (congés pour mariage, pour décès d'un proche...).

Enfin, les stagiaires doivent bénéficier des éventuels titres-restaurant que vous accordez à vos salariés ainsi que de la prise en charge de leurs frais de transport en commun.

En complément : si vous engagez un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin de son stage réalisé lors de sa dernière année d'études, vous devez déduire la durée de ce stage de la période d'essai prévue dans son contrat de travail. Une déduction équivalant à la totalité du stage lorsque cette embauche porte sur un emploi en correspondance avec les missions confiées au stagiaire. Dans le cas contraire, cette déduction ne peut réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).