

Stagiaires d'entreprise : comment respecter la réglementation ?

N°11 | juin 2013 - Mise à jour 2016



Comme chaque année avant l'été ou à la rentrée scolaire, vous allez accueillir des stagiaires. Savez-vous que l'emploi de stagiaire est réglementé ? Le défaut du respect de ces règles peut entraîner des conséquences fiscales et sociales.

Sont énumérées dans cette fiche les règles d'emploi des stagiaires pour que vous puissiez respecter cette réglementation issue de textes de 2014 et 2015.

I. La convention de stage

Tout stage - hormis ceux relevant de la formation continue ou de la formation des jeunes de moins de 16 ans - doit faire l'objet d'une convention tripartite obligatoire. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises du secteur privé à but lucratif ou non lucratif (associations). Le stagiaire peut être un élève d'un établissement d'enseignement technique ou secondaire ou un étudiant préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.

II. Signature de la convention de stage

La convention de stage est élaborée à partir d'une convention-type établie par l'établissement d'enseignement. Elle est ensuite signée par l'entreprise, le stagiaire (ou, s'il est mineur, son représentant légal) et l'établissement.

Certaines mentions sont obligatoires :

- les dates de début et de fin de stage,
- la durée hebdomadaire maximale de présence,
- le montant de la gratification allouée au stagiaire.

Si une convention de stage est signée, l'Urssaf peut, à tout moment, vérifier si le stagiaire effectue ou non un véritable travail sous la subordination du chef d'entreprise. Elle peut requalifier le stage en contrat de travail, avec redressement de cotisations sociales à la clé...

Attention, même si une convention de stage est signée, l'Urssaf conserve le pouvoir de vérifier si le stagiaire effectue ou non un véritable travail sous la subordination du chef d'entreprise et de requalifier, le cas échéant, le stage en contrat de travail, avec redressement de cotisations sociales à la clé...

III. Intégration du stage à un cursus pédagogique

Les stages conclus depuis le 1er septembre 2010, doivent s'intégrer à un cursus pédagogique et répondre à une double condition.

Cette intégration nécessite en effet que :

- la finalité et les modalités du stage soient définies dans l'organisation de la formation,
- le stage fasse l'objet d'une « restitution » (un rapport) de la part de l'étudiant, évaluée par son établissement d'enseignement.

IV. Obligation d'une gratification minimale

Si le stagiaire effectue, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage qui dépasse 2 mois, consécutifs ou non, il est nécessaire de lui verser une gratification, non assimilée à un salaire (le stagiaire n'étant pas un salarié de l'entreprise). La



durée du stage s'apprécie d'après la convention de stage et de ses éventuels avenants. Un stagiaire ne pourra 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. La durée du stage se calcule en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme. Un jour de stage est obtenu par 7 heures de présence consécutives ou non. Chaque période de 22 jours correspond à un mois de stage. Ce mode de calcul est utilisé pour déterminer si un stage dure au moins 2 mois (et doit donc être gratifié) et au maximum 6 mois (durée ne pouvant être dépassée). Par ailleurs, la durée de présence du stagiaire ne peut dépasser la durée légale ou conventionnelle de travail en vigueur dans l'entreprise. Pour éviter que deux stagiaires, ayant chacun signé une convention de stage, se succèdent immédiatement sur un même poste, la loi impose aux employeurs de respecter un délai de carence avant l'arrivée du nouveau stagiaire, fixé au tiers de la durée du stage précédent (ainsi, pour un stage de 6 mois, le délai de carence sur un même poste est de 2 mois). Ce délai de carence ne s'applique pas lorsque le stage a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire

Attention : des dérogations peuvent être données notamment en raison des spécificités de certaines professions nécessitant une durée de pratique supérieure à 6 mois. Un décret doit fixer la liste

V. Une gratification minimale due pour les stages dépassant 2 mois

À défaut de texte précis dans la convention collective de branche étendue qui est applicable, le montant minimal de la gratification est fixé par décret à 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale (fixé à 25 € en 2015), soit 3.75 € par heure actuellement.

La gratification est due :

à compter du 1er jour de stage et doit être versée chaque mois, et non à l'issue du stage.

À noter : que lorsque la durée initiale du stage ne dépasse pas 2 mois mais qu'elle est prolongée au-delà de 2 mois, vous devez verser les gratifications que le stagiaire aurait dû percevoir dès le 1er mois, en une seule fois dès la fin du 2e mois.

sur la base du temps de présence réel au cours du stage. Il y a donc deux possibilités : gratifier le stagiaire chaque mois selon le nombre d'heures réelles de présence ou lisser la gratification et ajuster le derniers mois de stage en fonction des heures réellement effectuées au cours de la période.

VI. Et les jobs d'été ?

Si vous souhaitez faire appel à un jeune pour faire face à une tâche régulière correspondant à un poste de travail ou pour remplacer un salarié, vous ne pourrez pas employer de stagiaire. Vous pouvez, en revanche, recourir aux jobs d'été.

Votre jeune recrue doit alors signer un CDD précisant la raison exacte de son engagement. Une rémunération, en principe au moins égale au Smic (ou au salaire minimum conventionnel), doit être versée. Elle doit en outre être identique à celle que percevrait dans votre entreprise un salarié en CDI.

VII. Une gratification est exonérée de charges sociales

Vous bénéficiez d'une franchise de charges sociales. Les sommes versées aux stagiaires ne sont pas assujetties aux cotisations et contributions sociales (cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, contribution de solidarité pour l'autonomie, Fnal, contribution syndicale, complément allocations familiales, CSG et CRDS et versement de transport) dans la limite de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Le montant de la franchise de charges sociales est strictement identique au montant de la gratification obligatoire pour les stages de plus de 2 mois. Lorsque la gratification du stagiaire est égale à 3.75€ de l'heure, aucune cotisation sociale n'est due. Si la gratification est supérieure à cette somme, des cotisations sociales sont, en principe, dues sur le différentiel entre le montant horaire de la gratification et 3.75 €.

VIII. Nombre maximal de stagiaires

La loi fixe désormais le nombre maximal de stagiaires à 3 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ; à 15% de l'effectif dans des entreprises employant au moins 20 salariés.

Une dérogation est prévue pour les entreprises accueillant des personnes dans le cadre de formation en milieu professionnel (CAP, BAC PRO) :

- 5 lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 30 ;
- 20% de l'effectif lorsque ce dernier est supérieur ou égal à 30.

Ces limites comprennent aussi bien les personnes accueillies dans le cadre de stages que de périodes de formation en milieu professionnel.

Un même tuteur ne peut encadrer plus de 3 stagiaires en même temps.

La sanction pour non-respect de cette réglementation est une amende administrative fixée, au cas par cas, par la DIRECCTE.

Cette réglementation s'applique aux conventions signées à compter du 29 octobre 2015.

IX. A l'issue du stage

Il est nécessaire de remettre une attestation de stage mentionnant :

- la durée effective totale
- le montant de la gratification versée

Si vous décidez d'embaucher le stagiaire dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui avaient été confiées la période d'essai sera réduite de la durée totale du stage.

Si le stage avait duré plus de deux mois, ce dernier est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Vous pouvez désormais, en appliquant ces règles, choisir et gérer vos prochains stagiaires. Mais n'oubliez pas, si vous avez des doutes pour valider le dossier d'embauche de ces derniers, votre expert-comptable avec son pôle RH est à vos côtés pour vous aider.

