



Expertise-Comptable Secteur public
 Protection de la personne Foreign Desk Audit Conseil
 Transaction services Family office Conseil Financier
 Paie et gestion sociale Recrutement
 Commissariat aux comptes

LES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL

A travers différentes lois et en dernier lieu celle du 10 juillet 2014, le législateur a souhaité mieux encadrer les stages afin de réduire certains abus constatés en matière de recours aux stagiaires et d'améliorer le statut des intéressés. Les entreprises désirant prendre des étudiants en stage doivent donc veiller au respect des différentes conditions et obligations prévues par la loi.

La définition du stage

- Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en oeuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.
- Le stage doit être intégré à un cursus pédagogique.
- L'employeur ne peut pas prendre un stagiaire au lieu d'embaucher un salarié en contrat de travail pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour un emploi saisonnier.
- Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.
- Le nombre de stagiaires accueillis par une entreprise sur une même semaine civile ne peut pas être supérieur à un nombre qui sera fixé par décret (ce taux pourrait être fixé à 10% des effectifs. Les entreprises de moins de 30 salariés devraient avoir droit à 3 stagiaires maximum).

La convention de stage

- La conclusion d'une convention de stage est obligatoire. Elle doit être conclue entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement.
- La convention de stage doit comporter un certain nombre de clauses obligatoires.
- Si la convention de stage n'est pas conforme ou s'il n'y a pas de convention, le stage peut être requalifié en contrat de travail.
- L'employeur doit inscrire, dans une partie spécifique du registre unique du personnel, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement.
- L'employeur n'a pas l'obligation d'adresser à l'URSSAF une déclaration préalable à l'embauche.

La durée du stage

- Un stagiaire ne peut pas effectuer par année d'enseignement plus de 6 mois de stage dans une même entreprise au titre d'un ou plusieurs stages.
- Les entreprises qui accueillent successivement des stagiaires sur un même poste au titre de conventions de stage différentes doivent respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent à moins que ce dernier ait été interrompu à l'initiative du stagiaire.

La rémunération du stagiaire

- Le stage fait l'objet d'une gratification si sa durée, chez un même employeur, est supérieure à :
 - 2 mois consécutifs,
 - ou à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire.
- Le montant minimal de la gratification est fixé par convention ou accord de branche à défaut le montant horaire de la gratification est fixé à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 436,05 € pour un mois à temps complet).
 - Pour les conventions de stage signées à compter du 1er septembre 2015, la gratification horaire minimale sera égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 523,26 € pour un temps complet). Un décret devrait prévoir une augmentation progressive de ce montant minimal en deux étapes : pour moitié à la rentrée 2014 et pour l'autre moitié à la rentrée 2015,
 - La rémunération est versée mensuellement,
 - Elle est due à compter du premier jour du premier mois de stage.
- Pour les stages dont la durée est au plus égale à deux mois consécutifs le versement d'une gratification est facultatif et relève de la « négociation » entre le stagiaire et l'entreprise qui l'accueille.
- Quelle que soit la durée du stage, le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil. La prise en charge des frais de transport s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

LE POINT SUR...

LES STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Le régime social de la gratification

- Les sommes versées aux stagiaires (y compris les avantages en nature) ne sont pas assujetties à cotisations dans la limite de 12,50% du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures effectuées en stage durant le mois considéré (436,05 € en 2014 pour un temps complet). Cette limite n'a pour le moment pas été modifiée par les textes pour tenir compte de l'augmentation de la rémunération minimale.
- La signature d'une convention de stage tripartite est une condition sine qua non de l'application de la franchise de cotisations.
- Pour les gratifications supérieures au seuil de la franchise, seules les cotisations de sécurité sociale sont dues sur la fraction excédentaire de la gratification.
- Si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, l'URSSAF redressera les cotisations non pas sur la gratification versée mais sur le minimum conventionnel que le stagiaire aurait perçu en tant que salarié.

Le régime fiscal de la gratification

La gratification du stagiaire est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette exonération s'applique au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

Le statut du stagiaire

- Un enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement et un tuteur au sein de l'entreprise d'accueil devront être désignés. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques prévues à la convention. Un tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de stagiaires en même temps (Décret à paraître).
- Le stagiaire n'est pas un salarié au sens du code du travail. Malgré tout, certaines dispositions du code du travail sont applicables au stagiaire.
- Le temps de présence du stagiaire dans l'entreprise d'accueil obéit aux règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait aux :
 - Durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence,
 - A la présence de nuit,
 - Aux repos quotidien, repos hebdomadaire et aux jours fériés.
- L'entreprise d'accueil doit établir un décompte des durées de présence du stagiaire, selon tous moyen (Ex : badge).
- Tout stagiaire est tenu de se conformer aux règles internes de l'entreprise : horaires, discipline, règles de sécurité, d'hygiène...
- Les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise comme les salariés.
- En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire a droit aux congés et autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés. Pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence.
- Les stagiaires bénéficient des mêmes protections que les salariés contre les discriminations ainsi que les harcèlements moral et sexuel.

Contrôle et sanctions

- L'inspecteur du travail contrôle l'application de la réglementation des stages : nombre maximum de stagiaires accueillis simultanément par une même entreprise, désignation d'un tuteur dans l'entreprise d'accueil, respect des durées de présence et de repos, décompte du temps de travail, travaux dangereux, etc...
- Il doit informer le stagiaire, l'établissement d'enseignement ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'organisme d'accueil, des manquements constatés (Décret à paraître). Une amende de 2 000 € par stagiaire peut être appliquée en cas de non-respect des règles afférentes à l'encadrement des stages (amende doublée en cas de récidive).

L'embauche d'un stagiaire

- En cas d'embauche d'un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin du stage réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai.
En principe, la période d'essai ne doit pas être réduite de plus de 50%, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Toutefois, la durée du stage peut être intégralement déduite si l'embauche porte sur un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.
- Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage ayant duré plus de 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul et l'ouverture des droits liés à l'ancienneté.