

## STAGES PROFESSIONNELS LYCÉENS / ÉTUDIANTS

### Présentation

Depuis quelques années la réglementation des stages en entreprise (et au sein de tout organisme d'accueil), hors formation continue, s'est précisée. Différentes lois ont ainsi : interdit les stages hors cursus pédagogique, rendu obligatoire le versement d'une gratification pour les stages de 2 mois ou plus (3 mois dans certains cas), renforcé la réglementation et les droits des stagiaires et donné une définition des périodes de formation en milieu professionnel et des stages.

La période de formation en milieu professionnel (PFMP - pour les scolaires) ou le stage (pour les étudiants) correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir d'un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise ou l'organisme d'accueil.

#### ■ Bénéficiaires et stages concernés

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Obligatoires ou non, les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, avec un volume pédagogique minimal de formation (200 heures par année d'enseignement, hors stage) ainsi que des modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'entreprise ou l'organisme d'accueil.

NB : Les séquences ou stages d'observation en entreprise effectués par des jeunes de moins de 16 ans, relèvent d'un autre cadre.

#### ■ La convention de stage

La signature d'une convention de stage est obligatoire. Cette convention doit être signée par le stagiaire (ou son représentant légal), l'entreprise ou l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement.

La convention de stage doit impérativement comporter :

- L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire, son volume horaire ;
- Les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir ;
- Les dates de début et de fin du stage, la durée totale prévue du stage, la durée hebdomadaire effective de présence du stagiaire et, le cas échéant, sa présence la nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
- Le nom de l'enseignant référent, le nom du tuteur et les conditions d'encadrement et de suivi du stagiaire ;
- Le cas échéant, le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement (et éventuellement la liste des avantages offerts en matière de restaurant d'entreprise, titres-restaurant, frais de transport, activités sociales et culturelles) ;
- Le régime de protection sociale du stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ;
- Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter ; Les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- Les modalités de validation du stage en cas d'interruption ; Les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil applicables au stagiaire (lorsqu'il existe) ;
- Les conditions de délivrance de l'attestation de stage (qui doit mentionner la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification s'il y en a eu une).

## STAGES PROFESSIONNELS LYCÉENS / ÉTUDIANTS

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants (notamment en cas de report ou de suspension du stage). [Voir la convention type](#) pour les étudiants de niveaux III à I.

A la fin du stage, l'étudiant doit faire une restitution qui donne lieu à une évaluation par son établissement et à l'attribution, le cas échéant, de crédits européens. Par ailleurs, l'étudiant doit transmettre à son établissement un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'entreprise.

### ■ Durée du stage

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ou organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Cette durée est calculée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise.

Des dérogations à cette durée sont possibles, pendant une période transitoire jusqu'en juillet 2016, pour des formations spécifiques nécessitant une durée de stage supérieure : assistant de service social, conseiller en ESF, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé ainsi que les formations préparant à un master et prévoyant une année de césure.

Délai de carence : au titre de conventions de stage différentes, une entreprise, ou organisme d'accueil, ne peut accueillir successivement des stagiaires sur un même poste qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf en cas d'interruption du stage précédent avant son terme, à l'initiative du stagiaire).

## L'entreprise

### ■ Gratification et exonération de charges

Pour les stages dont la durée, au sein d'une même entreprise ou organisme d'accueil, est supérieure à 2 mois, consécutifs ou non (ou > 308 h), au cours d'une même année scolaire ou universitaire (3 mois pour les formations agricoles secondaires des établissements dispensant une formation à rythme approprié : MFR...), l'entreprise ou l'établissement d'accueil doit verser mensuellement au stagiaire une gratification. Son montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. A défaut, la gratification horaire versée doit être au moins égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale - 3,60 €/heure (pas supérieure dans le secteur public). Elle est calculée sur la base des heures de présence effective, dès le 1<sup>er</sup> jour du stage.

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire. Elle est exonérée de charges sociales patronales et salariales sur la fraction ne dépassant pas le seuil de 15 %. L'exonération porte sur les cotisations Urssaf, CSA, CSG, CRDS, FNAL et le versement transport. Si la gratification versée excède ce seuil, les cotisations sont calculées sur la seule fraction supérieure.

Concernant les Accidents du travail et maladies professionnelles, c'est l'établissement d'enseignement (ou le rectorat) qui verse les cotisations sur la gratification ou la fraction ne dépassant pas le seuil de 15 % (mais c'est à l'organisme d'accueil de faire la déclaration d'accident). Les cotisations sur la partie supérieure éventuelle sont versées par l'organisme d'accueil.

En outre, aucune cotisation n'est due au titre de l'assurance chômage et de la retraite complémentaire, quel que soit le montant de la gratification versée. Enfin les sommes remboursées par l'entreprise ou l'organisme d'accueil aux stagiaires au titre de frais professionnels (déplacements...) ne sont pas soumises à cotisations.

Pour les stages dont la durée est inférieure à celle indiquée plus haut, l'entreprise ou organisme d'accueil peut verser une gratification, mais n'a aucune obligation, sauf dispositions conventionnelles (accord d'entreprise ou de branche).

## STAGES PROFESSIONNELS LYCÉENS / ÉTUDIANTS

### ■ Autres obligations des entreprises

L'entreprise ou organisme d'accueil doit inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis (dans leur ordre d'arrivée) dans une partie spécifique du registre unique du personnel (ainsi que les dates de début et de fin de stages, les noms et prénoms des tuteurs et le lieu de présence des stagiaires).

Le nombre de stagiaires accueillis simultanément durant une même semaine civile ne peut excéder 15% de l'effectif si l'entreprise emploie 20 salariés ou plus, ou 3 stagiaires si l'effectif est inférieur à 20 (sauf dérogation fixée par arrêté académique, pour des élèves de l'enseignement secondaire en PFMP).

Le Comité d'entreprise doit être informé du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires.

La présence du stagiaire dans l'entreprise suit les règles applicables aux salariés concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence, la présence de nuit, le repos quotidien, hebdomadaire et jours fériés. L'entreprise ou l'organisme d'accueil doit établir un décompte des durées de présence du stagiaire.

Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité. Il bénéficie des mêmes droits que les salariés en matière de libertés individuelles et collectives et de protection contre le harcèlement moral et sexuel et les discriminations. Il bénéficie aussi des mêmes avantages sociaux : activités du CE, accès au restaurant d'entreprise, titres-restaurant et prise en charge des frais de transport.

Le stagiaire doit respecter les règles internes : horaires, discipline, règles de sécurité, d'hygiène... ainsi que les consignes données.

La durée du stage doit être prise en compte dans la période d'essai en cas d'embauche dans la même entreprise, dans les 3 mois suivant la fin du stage, dans la limite de la moitié de la période d'essai, ou intégralement pour un emploi correspondant aux activités réalisées en stage. La durée d'un stage de 2 mois ou plus doit être prise en compte en cas d'embauche à l'issue de celui-ci pour les droits à l'ancienneté.

### ■ Accompagnement et tutorat

L'établissement d'enseignement doit favoriser un égal accès des élèves et des étudiants aux stages (ou PFMP), les appuyer et les accompagner dans leur recherche de stages (ou de PFMP). Il doit définir dans la convention, en lien avec l'organisme d'accueil et le stagiaire, les compétences à acquérir ou à développer et la manière dont ce temps s'inscrit dans le cursus de formation. Il doit encourager la mobilité internationale des stagiaires, notamment dans le cadre des programmes de l'Union européenne.

Dans les universités, le Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) est chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée, en lien avec les formations et d'assister les étudiants dans leur recherche de stages et d'un premier emploi.

L'entreprise ou l'organisme d'accueil doit désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire et garant de la convention. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction. Une même personne ne peut pas être tuteur lorsqu'elle l'est déjà dans 3 conventions de stage en cours d'exécution.

L'établissement d'enseignement doit désigner un enseignant référent, parmi les membres des équipes pédagogiques, qui est responsable du suivi pédagogique de la PFMP ou du stage. Il est tenu de s'assurer, auprès du tuteur, du bon déroulement du stage et du respect de la convention. Le cas échéant, il propose, à l'organisme d'accueil une redéfinition d'une ou des missions pouvant être accomplies. Un enseignant référent ne peut pas suivre plus de 16 stagiaires simultanément.

Le conseil d'administration de l'établissement d'enseignement doit déterminer les modalités du suivi régulier des stagiaires par les enseignants référents.



## STAGES PROFESSIONNELS LYCÉENS / ÉTUDIANTS

### Références

---

#### ■ Textes

- Article L124-1 à 20 et D124-1 à R 124-13 du Code de l'éducation
- Article R 412-4 du Code de la Sécurité sociale

#### ■ Contacts

- Dossier [urssaf.fr](http://urssaf.fr)
- Voir le [simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire](#).