

Informations juridiques sur les stages

Sommaire :

- ✓ **Charte des stages étudiants en entreprise**
- ✓ **Etablissement obligatoire d'une convention de stage tripartite**
- ✓ **Statut du stagiaire dans l'entreprise d'accueil**
- ✓ **Durée du stage**
- ✓ **Gratification accordée au stagiaire**
- ✓ **Régime social de la gratification accordée au stagiaire**
- ✓ **Régime fiscal de la gratification accordée au stagiaire**
- ✓ **Protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles**
- ✓ **Suivi et déclarations sociales**
- ✓ **Textes de référence**
- ✓ **Sites Internet**

Le développement des stages est aujourd'hui fondamental en matière d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes. En effet, le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

Dans cette perspective, il est fondamental de rappeler que les stages ont une **finalité pédagogique**, ce qui signifie qu'**il ne peut y avoir de stage hors parcours pédagogique**.

En aucun cas un stage ne peut être considéré comme un emploi. *Ex. un jeune diplômé en comptabilité ne peut pas postuler pour un stage en comptabilité mais uniquement pour un contrat de travail en comptabilité.*

Le nouveau régime du stage présenté ci-après résulte de la **loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances »** et de la **Charte des stages étudiants en entreprise** signée en avril 2006 par l'Etat et les partenaires sociaux.

Ces nouvelles dispositions ont pour objectif de **sécuriser la pratique des stages, tout en favorisant leur développement bénéfique à la fois pour les jeunes et pour les entreprises**.

La Charte des stages étudiants

Les stages représentent un enjeu majeur pour les étudiants, en même temps qu'ils témoignent de l'engagement des entreprises en faveur des nouvelles générations.

C'est pourquoi les signataires de la [Charte des stages étudiants en entreprise](#) invitent les entreprises à s'y conformer pour offrir aux jeunes des stages à la hauteur de cet enjeu.

Cette charte concerne les stages destinés aux étudiants dans le cadre de leur formation et de l'obtention de leur diplôme, à l'exclusion des périodes en entreprise de la formation en alternance.

Le stage permet à l'étudiant d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à sa formation ainsi qu'à son insertion dans le monde du travail. Pour être pleinement profitable, il doit être en phase avec les aptitudes du candidat et poursuivre des objectifs définis. Ces objectifs sont énoncés dans le **projet pédagogique** inclus dans la convention de stage.

La mission confiée à l'étudiant doit avoir un lien direct avec les objectifs du stage. Dans ce cadre général, le stagiaire doit suivre les instructions qui lui sont données afin de s'intégrer dans l'entreprise et contribuer à son fonctionnement.

Le stagiaire n'est pas autonome. Il doit donc être accompagné en entreprise par un responsable de stage ou par une équipe tutorale.

L'entreprise et le stagiaire doivent aborder de manière claire, avant le début du stage, la question de la gratification éventuellement accordée à ce dernier. Lorsqu'il y a une gratification, celle-ci vise à reconnaître l'engagement personnel de l'étudiant au service de l'entreprise ou la qualité de sa contribution. Ses modalités doivent figurer dans la convention de stage.

Dans le choix de ses stagiaires, l'entreprise s'efforcera, compte tenu de sa taille et de son activité, de diversifier autant que possible les parcours de formation et les profils individuels.

Etablissement obligatoire d'une convention de stage tripartite

Les stages doivent **obligatoirement être intégrés à un cursus pédagogique**, selon des modalités qui seront définies par décret.

Les stages doivent faire l'objet d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Les établissements d'enseignement préparant à un diplôme de l'enseignement supérieur dont les étudiants accomplissent les stages en entreprise prévus par la loi du 31 mars 2006 doivent élaborer, en concertation avec les entreprises intéressées, des conventions de stage sur la base d'une convention type. Ces conventions types sont approuvées par les autorités compétentes des établissements et sont rendues publiques. Cette publicité peut intervenir par voie électronique sur le site Internet des établissements.

Les conventions types précisent les clauses que doivent impérativement comporter les conventions de stage au nombre desquelles doivent figurer les 11 clauses suivantes :

- 1° *La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;*
- 2° *Les dates de début et de fin du stage ;*
- 3° *La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;*
- 4° *Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement (voir précisions ci-dessous) ;*
- 5° *La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;*
- 6° *Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;*
- 7° *Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;*
- 8° *Les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;*
- 9° *Les modalités de suspension et de résiliation du stage ;*
- 10° *Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;*
- 11° *Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.*

En l'absence de convention type, les conventions de stage doivent en tout état de cause comporter les 11 clauses énumérées ci-dessus.

La convention de stage, à laquelle est annexée la « [Charte des stages étudiants en entreprise](#) » du 26 avril 2006, est signée par :

- le représentant de l'établissement dans lequel est inscrit le stagiaire. Il mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de cet établissement ;
- le représentant de l'entreprise, qui mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- le stagiaire, qui mentionne son adresse et l'intitulé complet de son cursus ou de sa formation ;
si le stagiaire est mineur, la convention est également signée par son représentant légal.

Statut du stagiaire dans l'entreprise d'accueil

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son 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 de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier. Il ne peut donc être fait appel à un stagiaire, même sous couvert d'une convention de stage, pour remplacer un salarié.

Le stagiaire n'est pas lié par un contrat de travail à l'entreprise qui l'accueille et n'a pas le statut de salarié. Son passage en entreprise n'a qu'un but pédagogique et de formation : même s'il peut être tenu d'exécuter des tâches à caractère professionnel, il est dans l'entreprise pour apprendre et/ou observer et n'a donc pas d'obligation de production comme les salariés. Ainsi, comme le précise la Charte des stages étudiants en entreprise : « La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet ». Dès lors le stage :

- permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel ;
- facilite le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise.
- Tout stagiaire est tenu de se conformer aux règles internes de l'entreprise : horaires, discipline, règles de sécurité, d'hygiène... et ce afin de maintenir le bon fonctionnement des services. Si l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur (ce qui doit être le cas des entreprises comptant au moins 20 salariés), la convention de stage doit préciser les clauses de ce règlement qui sont applicables au stagiaire.
- Dans un souci d'efficacité, tout stage doit faire l'objet d'un double encadrement par un enseignant de l'établissement et un membre de l'entreprise.

L'enseignant et le membre de l'entreprise travaillent en collaboration, sont informés et s'informent de l'état d'avancement du stage et des difficultés éventuelles. L'établissement d'enseignement et l'entreprise doivent leur permettre de disposer du temps nécessaire à leur mission d'encadrement.

Le responsable du stage au sein de l'établissement d'enseignement est le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

Les obligations respectives de chaque partie à la convention (le stagiaire, l'entreprise d'accueil, l'établissement d'enseignement supérieur) sont précisées par la « [Charte des stages étudiants en entreprise](#) ».

Durée du stage

Les stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée (initiale ou cumulée, en cas de renouvellement) qui ne peut excéder **6 mois**.

Gratification accordée au stagiaire

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification (versement d'une somme d'argent au stagiaire).

A défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le décret du 31 janvier 2008 fixe le montant horaire de la gratification due au stagiaire à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (22 € pour 2010).

A titre d'exemple, pour 2010 et pour une présence de 35 heures par semaine (151,67 heures/mois), le montant de la gratification sera de 22 € x 12,5 % x 151,67 = **417,09 € par mois de stage**.

La durée de 2 mois consécutifs s'apprécie en tenant compte des avenants éventuels à la convention de stage ayant pour effet de prolonger le stage.

La gratification est due à compter du premier jour du premier mois de stage et fait l'objet d'un versement mensuel. En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, son montant est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

Cette gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Ces dispositions s'appliquent également aux stages effectués au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial.

Pour les entreprises du BTP voir accord spécifique :

<http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/accord-prime-exceptionnelle-25-juin-2010.pdf>

Pour tous les autres stages, le versement d'une gratification est facultatif et relève de la « négociation » entre le stagiaire et l'entreprise qui l'accueille.

Régime social de la gratification accordée au stagiaire

Aucune cotisation et contribution de sécurité sociale n'est due, ni par l'entreprise d'accueil, ni par le stagiaire lorsque les sommes versées par l'employeur (gratification) restent inférieures ou égales à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (22 € pour l'année 2010) soit **417,09 € par mois** pour 2010 pour une durée de présence dans l'entreprise égale à la durée légale du travail (35 heures). Ce plafond est réduit à proportion en cas de stage à temps partiel.

Ce seuil de **417,09 €** est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage. La participation de l'entreprise d'accueil au financement de titres restaurants attribués au stagiaire doit être prise en compte dans l'appréciation de ce seuil

Pour les stages s'effectuant sur deux années, la gratification peut être revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond horaire de la sécurité sociale.

Les stagiaires concernés par ce dispositif de franchise sont :

- *les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique ;*
- *les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé et les étudiants autres que ceux visés ci-dessus ;*
- *Les personnes, non mentionnées ci-dessus, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du Code du travail.*
- *Les stagiaires visés à l'article L. 211-1 du code du travail sont également concernés par la franchise.*

En revanche, ne sont pas concernés par la franchise :

- *les stages se déroulant dans le cadre de la formation professionnelle*
- *les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche mentionnés à l'article L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche*
- *les stagiaires des associations à caractère pédagogique relevant de l'arrêté du 20 juin 1988*

Sont concernées par cette mesure les cotisations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles), la CSG et la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation FNAL et le versement transport.

Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure au seuil d'assujettissement, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et ce plafond. Exemple : pour un stagiaire dont la durée de présence en 2010 est égale à la durée légale du travail et qui perçoit une gratification mensuelle égale à 500 €, les cotisations seront calculées sur :

$$500 - 417,09 \text{ €} = 82,91 \text{ €}.$$

En tout état de cause, les cotisations dues au titre de l'assurance-chômage et des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires ne sont pas dues. C'est au moment de la signature de la convention de stage que l'on apprécie si le seuil est atteint ou non, compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Tous les stages sont soumis aux mêmes règles, qu'ils soient ou non obligatoires. **La circulaire n°DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007** relative à la protection sociale du stagiaire précise les modalités d'application de la franchise, et notamment son application aux stagiaires étrangers en France et aux stagiaires français à l'étranger, ainsi que les droits sociaux (prestations en nature, indemnités journalières...) le cas échéant ouverts aux stagiaires en fonction de leur situation.

Circulaire N° NOR IMIM0900079C relative aux étrangers qui viennent en France suivre un stage est issue de la Loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration a pour objet de présenter le dispositif juridique permettant à des étrangers d'acquérir en France des connaissances et des compétences non disponibles dans leur pays de résidence soit en formation initiale, soit en formation continue.

Cette circulaire expose non seulement tout le processus de stage, les personnes éligibles, ainsi que les pays éligibles, mais présente également les associations intermédiaires, les conditions d'entrée et de séjour. Sont joints en annexe des modèles de conventions de stages ...Cette circulaire abroge la circulaire DPM/DMI du 14 mai 2001 "relative aux étudiants étrangers effectuant leurs études à l'étranger et souhaitant accomplir un stage non rémunéré en entreprise en France".

Régime fiscal de la gratification accordée au stagiaire

Les gratifications versées par les entreprises industrielles ou commerciales à des étudiants ou à des élèves d'écoles techniques ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu (et n'ont donc pas à être déclarées sur la DADS zone revenus d'activité nets imposables), à la triple condition que les stages fassent partie intégrante du programme d'études, qu'ils présentent pour l'élève ou l'étudiant un caractère obligatoire et que leur durée n'excède pas 3 mois.

Les indemnités de stage respectant les 2 premières conditions mais supérieurs à 3 mois sont donc imposables en totalité.

Protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

S'agissant de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles applicable aux étudiants ou élèves des établissements d'enseignement (*mentionnés aux a et b de l'article L. 412-8 du code de la Sécurité sociale*), qui effectuent un stage en entreprise, la réglementation opère une distinction selon le montant de la gratification versée par l'entreprise au stagiaire :

- si le stagiaire perçoit une gratification égale ou inférieure au seuil de franchise de cotisations indiqué ci-dessus, les obligations de l'employeur incombent à l'établissement d'enseignement signataire de la convention tripartite (convention liant le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil). Pour les élèves et étudiants des établissements publics relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, le versement des cotisations incombe au recteur.

Toutefois, lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise, l'obligation de déclaration de l'accident du travail incombe à l'entreprise dans lequel est effectué le stage. L'entreprise doit alors adresser sans délai à l'établissement d'enseignement dont relève l'élève ou l'étudiant copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la CPAM compétente ;

- si le stagiaire perçoit une gratification supérieure au seuil de franchise de cotisations visé ci-dessus, les obligations de l'employeur incombent à l'entreprise signataire de la convention tripartite. Dans ce cas, l'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le montant de la fraction de gratification exonérée.

Toutefois, lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève l'élève ou l'étudiant, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement qui doit adresser, sans délai, à l'entreprise signataire de la convention tripartite une copie de la déclaration d'accident envoyée à la caisse d'assurance maladie compétente.

Suivi et déclarations sociales

Suivi : les entreprises sont tenues d'établir et de tenir à jour la liste des conventions de stage qu'elle a conclue (décret du 31 janvier 2008).

Déclaration annuelle : seuls doivent être déclarés dans la zone sécurité sociale de la DADS et, par suite, dans la zone base brute fiscale qui correspond à l'assiette de la taxe sur les salaires, la fraction non exonérée de la gratification.

Textes de référence

- *LOI n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (article 30)*
- *Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (article 9)*
- *Charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006*
- *Guide des stages des étudiants en entreprise du 26 avril 2006*
- *Convention type des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006*
- *Instruction 5 F-13-06 du 19 mai 2006 : exonération des salaires perçus par les jeunes pendant les congés scolaires*
- *Décret n° 2006-757 du 29 juin 2006 portant application de l'article 10 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances*
- *Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006*
- *Décret n° 2006-1627 du 18 décembre 2006 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des stagiaires mentionnés aux a, b et f du 2° de l'article L. 412-8 et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)*
- *Lettre circulaire AcoSS n° 2007-069 du 5 avril 2007 : réforme du statut des stagiaires*
- *Circulaire DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007 relative à la protection sociale du stagiaire*
- *Lettre circulaire AcoSS n° 2007-101 du 12 juillet 2007 : réforme du statut des stagiaires*
- *Décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprises*
- *Circulaire N° NOR IMIM0900079C relative aux étrangers qui viennent en France suivre un stage*

Sites Internet

- **Le portail étudiants**
<http://www.etudiants.gouv.fr/>
- **Guide des stages**
<http://www.etudiant.gouv.fr/IMG/pdf/guidestages2407.pdf>
- **Bourse nationale des stages de l'ANPE et du CIDJ**
<http://www.infostages.com/>
- **Accompagnement des étudiants handicapés**
<http://www.handi-up.org/>
- **Stages en Europe**
<http://www.europe-education-formation.fr/>
- **Sécuriser les stages à l'étranger**
http://www.acfci.cci.fr/formation/documents/guide_stage_alettranger_2008.pdf
- **Formalités administratives pour étudier en France ou avant de partir à l'étranger**
http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-formulaires_831/espace-etudiants_12793/etudier-france_12794/demarches-administratives_12818/index.html