



Le statut de stagiaire en entreprise

Fiche pratique publié le **14/08/2020**, vu **2772 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Ces dernières années, le stage en entreprise est devenu incontournable pour tout étudiant afin de compléter sa formation universitaire. La première chose à savoir est que le stagiaire n'est pas un salarié de l'entreprise d'accueil.

Ces dernières années, le stage en entreprise est devenu incontournable pour tout étudiant afin de compléter sa formation universitaire. La première chose à savoir est que le stagiaire **n'est pas un salarié** de l'entreprise d'accueil.

Ce pourquoi, le législateur est intervenu afin d'adopter une réglementation en la matière. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires a opéré à une nouvelle codification dans le code de l'éducation de la partie relative au stage réalisé dans le secteur privé (**Article L. 124-1 et suivants**).

Le législateur a ainsi encadré le recours aux stagiaires (1) tout en lui accordant certains droits et une certaine protection (2).

1. Les conditions de recours aux stagiaires

En premier lieu, il convient de retenir que tout stage doit donner lieu à la conclusion **d'une convention de stage** entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement selon l'article L. 124-1 du code de l'éducation. Son contenu est précisément détaillé par l'article D. 124-4 du code de l'éducation.

Au cours d'une même année universitaire, la durée du stage ne peut pas être **supérieur à 6 mois** dans la même structure. Cette durée est calculée selon le temps de présence effective du stagiaire dans l'entreprise de la manière suivante :

- 7 heures de présence, consécutive ou non = 1 jour de travail
- 22 jours de travail = 1 mois de travail, soit 154 heures de travail dans le mois (7 x 22),
- 6 mois de travail = **924 heures de présence**.

Dès lors, la durée de 6 mois de stage est atteinte si le stagiaire a accompli, durant l'année d'enseignement, **924 heures de présence** dans l'organisme d'accueil.

L'établissement d'enseignement ne reste pas totalement à la relation liant le stagiaire à la structure d'accueil. En effet, celui-ci doit désigner **un enseignant référent** qui doit s'assurer du bon déroulement du stage.

Un stage ne peut être réalisé qu'à la condition d'être rattaché à un cursus de formation dont le dont le volume pédagogique d'enseignement est, au minimum, de **200 heures par année d'enseignement**.

Comme le prévoit l'article L. 124-1 du code de l'éducation, la finalité du stage est avant tout de mettre en œuvre les acquis de la formation en vue d'obtenir un diplôme et **de favoriser l'insertion professionnelle**. Dès lors, le stage n'a pas pour vocation de convenir aux situations suivantes :

- Remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu,
- Exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent,
- Faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil,
- Occuper un emploi saisonnier.

A cet effet, et comme il est prévu en matière de CDD et travail temporaire, **un délai de carence** doit s'appliquer pour l'accueil successif d'un stagiaire sur un même poste. Ce délai est égal **au tiers de la durée du stage précédent**. Il ne s'applique pas lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Le stagiaire n'étant pas un salarié, l'organisme d'accueil n'a pas à procéder à une déclaration préalable à l'embauche. En revanche, il se doit d'inscrire le stagiaire sur **son registre unique du personnel**. Par ailleurs, au titre de ses consultations récurrentes relatives à la politique sociale de l'entreprise, le CSE doit être consulté sur les conditions d'accueil des stagiaires.

La capacité d'accueil est strictement encadrée par le code de l'éducation. Ainsi, selon l'article R. 124-10 du code précité, le nombre de stagiaire pendant une même semaine civile ne peut excéder :

- **15 % de l'effectif** arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt ;
- **Trois stagiaires**, pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à vingt.

L'inspection du travail peut être amené, lors de ses contrôles, à vérifier le respect des règles susvisées. En cas de méconnaissance, la structure d'accueil encourt **une amende administrative** pouvant aller jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné et, le cas échéant, jusqu'à 4 000 € en cas de réitération dans l'année qui suit la notification de la 1^{re} amende.

2. Les droits des stagiaires

Même si le stagiaire n'a pas le statut de salarié, il n'est pas dépourvu de toute protection. Ainsi, l'article L. 124-12 du code de l'éducation prévoit que tout stagiaire bénéficie des règles issues du code du travail en matière de **harcèlement et discrimination**.

De manière non exhaustive, le stagiaire peut bénéficier des droits suivants :

- En cas de stage supérieur à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité **de congés et d'autorisations d'absence** au bénéfice du stagiaire (article L. 124-13 du code de l'éducation),
- Accès au restaurant d'entreprise ou **aux tickets restaurants** (article L. 124-13 du code de l'éducation),
- Au remboursement de la moitié de ses **frais de transport en commun** (article L. 124-13 du code de l'éducation),
- Des règles du code du travail en matière de **durée de travail maximale et au repos** (article

L. 124-14 du code de l'éducation),

- **Aux activités sociales et culturelles** organisées par le CSE (article L. 124-16 du code de l'éducation).

S'agissant de la gratification, celle-ci est obligatoire dès lors que la durée du stage est supérieure **à deux mois**. Son montant est déterminé soit par les stipulations conventionnelles applicables dans l'organisme d'accueil, soit par décret à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Pour l'année 2020, ce plafond a été fixé à 26 € pour une périodicité d'une heure, **soit un montant minimum de 3,90€** pour chaque heure de présence effective. En dessous de ce montant, la gratification est exonérée de cotisation sociale.

Comme il a été vu précédemment, le stage a avant tout une finalité formatrice. Ainsi, en l'absence de formation par l'organisme d'accueil, un risque de requalification en contrat de travail existe dès lors que le stagiaire était affecté exclusivement aux tâches normales d'un emploi ([Cass. soc., 27 octobre 1993, n° 90-42.620](#)).

A cet effet, le Conseil de prud'hommes est compétent et l'affaire est directement portée devant **le bureau de jugement** en vertu de l'article L. 1454-5 du code du travail.

Enfin, on notera que la durée du stage peut avoir une incidence en cas d'embauche ultérieure dans les trois mois suivant la fin du stage. Dans une telle hypothèse, l'article L. 1221-24 du code du travail prévoit que lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement **de la période d'essai**.

De la même manière, en cas de stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte dans le **décompte de l'ancienneté** du nouveau salarié, anciennement stagiaire.

Compte tenu de la complexité et de l'évolution de la jurisprudence en la matière, le Cabinet se tient à la disposition, autant des salariés que des employeurs, pour évoquer un contentieux lié à l'existence ou non d'un contrat de travail.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème évoqué.