



FICHE PRATIQUE : STATUT JURIDIQUE DU STAGIAIRE EN ENTREPRISE

Fiche pratique publié le 18/03/2010, vu 38377 fois, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

I. Un statut encadre par un nouveau dispositif législatif

1) Textes en vigueur :

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances », modifiée par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative au dispositif d'accueil des stagiaires en entreprise.

Charte des stages en entreprise du 26 avril 2009

Le 5 avril 2007, l'Acoss publie une circulaire sur les nouvelles modalités des stages en entreprise.

Décret 2009-692 du 15 juin 2009 relatif a la prime a l'embauche de jeunes stagiaires de moins de 26 ans en CDI.

2) Convention de stage tripartite

-

Depuis la loi du 31 mars 2006, ne sont autorisés que les stages intégrés dans un cursus pédagogique, qui font l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise, le stagiaire et l'établissement d'enseignement.

Une convention type a été adoptée lors de la signature de la charte des stages étudiants en entreprise. Ce document peut être consulté à l'adresse suivante :

www.recherche.gouv.fr/discours/2006/convention.pdf

3) Durée du stage

Lorsque le stage n'est pas intégré à un cursus pédagogique, il ne peut excéder six mois, renouvellement compris ; Sinon, il n'est soumis à aucune durée maximale.

Ceci étant, la durée de présence du stagiaire ne peut être supérieure à la durée légale ou conventionnelle du travail en vigueur dans l'entreprise.

-

4) gratification

-

Lorsque le stage est supérieur à deux mois consécutifs, ils doivent faire l'objet d'une

gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. A défaut, le montant horaire de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (plafond horaire égal, pour 2010, à 22€) ; cette disposition est applicable aux conventions de stage conclues à compter du 26 novembre 2009, date d'entrée en vigueur de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25) citée en référence (avant l'intervention de cette loi, la gratification n'était due qu'au titre des stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs). Ainsi, par exemple, pour un mois complet à 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la gratification sera égale, en 2010, à 417,09 euros.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

La 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.

II. Un statut distinct de celui du salarié

1) Au regard de la nature de ses fonctions

-

Le stagiaire n'est pas un salarié, son passage en entreprise n'a qu'un but pédagogique et de formation. En conséquence, le stagiaire garde son statut d'étudiant.

La convention de stage ne doit pas être conclue pour remplacer un salarié absent ou licencié. Si le stagiaire venait à exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier, la convention pourrait faire l'objet d'une requalification en contrat de travail.

2) Au regard de ses droits et obligations

Le stagiaire n'est pas soumis à une période d'essai, il n'y a pas de visite médicale, pas d'inscription sur le registre du personnel ; pas d'application de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise.

Tout stagiaire est toutefois 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

III. Un statut désormais protégé

1) une protection contre la discrimination

Le stagiaire bénéficie quand même d'une protection ponctuelle garantie par le Code du travail, à savoir : une protection contre la discrimination (article L. 122-45), l'application des règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire. Le stagiaire doit suivre les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline en vigueur dans l'entreprise.

2) une protection sociale

-

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 instituée par l'article [L. 441-2 du code de la Sécurité sociale](#) 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.

3) Responsabilité et Protection Sociale : l'Assurance Obligatoire

En effet, en tant qu'étudiant, le stagiaire est considéré comme travaillant dans le cadre de sa formation c'est-à-dire que ce sera son assurance, et éventuellement celle de l'établissement d'enseignement, qui jouera en cas d'accident survenant sur le lieu du travail ou sur le trajet permettant de s'y rendre.

Pendant son stage, l'étudiant reste affilié au régime de la sécurité sociale auquel il a souscrit à la rentrée scolaire. Le stagiaire est aussi couvert contre les accidents de travail ou de trajets.

Le stagiaire est par ailleurs tenu de prendre une assurance couvrant sa responsabilité civile pour le cas où il serait reconnu responsable d'un accident à l'égard d'un tiers.

IV. UN STATUT SUSCEPTIBLE D'EVOLUTION

1) en cas d'embauche : une dispense de période d'essai sous conditions

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de [la période d'essai](#), sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif

prévoyant des stipulations plus favorables. Cette disposition est issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 citée en référence.

.2) Rupture/interruption du Stage

La convention est un contrat soumis aux règles du Code du Travail qui lie les parties pour toute sa durée. Une partie ne peut donc pas prendre l'initiative de le rompre, sauf cas légitime. Il est donc possible de démissionner d'un stage comme il est aussi possible de s'en faire renvoyer.

3) requalification possible en contrat de travail

La convention de stage ne doit pas être conclue pour remplacer un salarié absent ou licencié. Si le stagiaire venait à exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier, la convention pourrait faire l'objet d'une requalification en contrat de travail ;

Le stagiaire pourra éventuellement solliciter une indemnité de travail dissimulé.