Image not found or type unknown

L’accueil de stagiaires en entreprise

publié le **26/06/2012**, vu **2060 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

La période estivale est parfois l’occasion, pour les entreprises, d’accueillir des stagiaires provenant d’horizons divers. Quelle que soit la nature du stage, celui-ci est régi par un statut spécifique, issu principalement du Code de l’éducation.

1. Régime applicable

Les stages en entreprises sont régis par les articles L. 612-8 et suivants du Code de l’éducation et le 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 pour l'égalité des chances.

Ce régime ne doit pas être confondu avec celui applicable aux contrats d’apprentissage et de professionnalisation, qui sont des dispositifs spécifiques prévus respectivement par les articles L. 6211-1 et suivants et L. 6325-1 et suivants du Code du travail.

2. Champ d’application

Les stages en entreprise, obligatoires ou optionnels, s’intègrent dans le cadre d’une « *formation supérieure diplômante ou non diplômante*. » (article 1er du décret du 31 mars 2006 (ci-après « le Décret »)).

Le texte précise que ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique dans les conditions suivantes :

- Leur finalité et leurs modalités sont définies dans l'organisation de la formation ;

- Ils font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Sont également intégrés à un cursus les stages organisés dans le cadre :

- Des formations permettant une réorientation et proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement ;

- De formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle et validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant ;

- Des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement dans lequel il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation.

Les stages susvisés sont soumis au régime obligatoire, qu’ils soient effectués au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial.

3. Convention de stage

Les stages en entreprise doivent obligatoirement faire l'objet d’une convention établie entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement (article L. 612-8 du Code de l’éducation).

Cette convention doit contenir au moins les clauses suivantes :

- La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;

- Les dates de début et de fin du stage ;

- La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;

- La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire (restauration, hébergement, remboursement des frais, etc.) ;

- Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;

- Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;

- 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 ;

- Les modalités de suspension et de résiliation du stage ;

- Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;

- Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

Par ailleurs, il est obligatoire d'annexer, à la convention de stage, la « charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006.

4. Durée du stage

Selon l'article L. 612-9 du Code de l'éducation, la durée du ou des stages effectués « *par un même stagiaire dans une même entreprise* » ne peut excéder six mois par année d'enseignement.

Par exception, les stages effectués par des étudiants qui interrompent momentanément leur

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur, peuvent être d’une durée plus longue.

5. Gratification du stage

Lorsque la durée du stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement (article L. 612-11 du Code de l’éducation).

Le Décret précise à cet égard que la durée de stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants prolongeant le stage.

Le montant horaire de la gratification est, au minimum, fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (23 euros en 2012, soit une gratification horaire de 2,87 euros).

Attention : si la convention collective applicable prévoit un montant supérieur, il doit être appliqué à la place.

Précisons qu’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 (article 6-1 du Décret).

Les gratifications qui n’excèdent pas le plafond légal n’ont pas le caractère d’un salaire et, par conséquent, sont exonérées de cotisations sociales (article D. 242-2-1 du Code de la sécurité sociale).

6. Obligations de l’entreprise d’accueil

L’article L. 612-13 du Code de l’éducation impose aux entreprises d’accueil de tenir à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Précisons par ailleurs qu’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 ;

- et pour occuper un emploi saisonnier.

Dans le cas contraire, le stagiaire serait fondé, sous certaines conditions, à se prétendre titulaire d’un contrat de travail.

Enfin, l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (article L. 612-10 du Code de l’éducation).

Le texte précise que cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

7. Statut du stagiaire

Les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité d’entreprise dans les mêmes conditions que les salariés (article L. 612-12 du Code de l’éducation).

Ils bénéficient en outre des dispositions du Code de la sécurité sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, pendant la durée du stage (article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Enfin, ils sont soumis aux dispositions du règlement intérieur qui leur sont applicables.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés