

Règlementation des Stages

1- Convention de stage

Tout stage effectué par un élève ou un étudiant préparant un diplôme de l'enseignement supérieur doit faire l'objet d'une convention de stage tripartite entre la structure d'accueil, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.

Cette obligation **ne vaut pas** pour les stages effectués dans le cadre de la formation des **jeunes de moins de 16 ans** et la **formation professionnelle continue**.

La convention de stage doit **impérativement** comporter les précisions sur :

- 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. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- 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, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- 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 d'enseignement, 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 sont applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

2- Durée du stage

La loi du 24 novembre 2009 préconise la suppression de la limite de durée (6 mois).

3- Statut du stagiaire

Le stagiaire **ne possède pas** le statut de salarié de l'entreprise.

À ce titre, il ne peut pas se prévaloir du bénéfice des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise, il n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.

La rupture du stage peut intervenir à **tout moment**, sans pour autant prendre la forme d'un licenciement.

4- Rémunération du stagiaire

Lorsque la durée du stage est **supérieure à 2 mois consécutifs**, le stagiaire doit recevoir une gratification dont le montant horaire minimal est fixé à **12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale**, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables.

Ce montant s'entend hors remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et hors avantages éventuellement offerts pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Cette gratification est due à compter du **premier jour du stage**.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, la gratification est due au prorata de la durée du stage effectuée.

Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de **417 euros** en 2010.

Une franchise de cotisations sociales (patronales et salariales) est applicable sur la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, qui n'excède pas, au titre du mois civil, le produit de 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale par le nombre d'heures de stage effectuées.

Par exemple, pour 151,67 heures, la franchise est égale à 417 euros au 1^{er} janvier 2010.

Ce montant est apprécié **lors de la signature de la convention** en tenant compte de la gratification, des avantages en nature et du temps de présence mensuel.

Au-delà de cette fraction, toutes les cotisations et contributions sociales sont dues.

Tous les stagiaires doivent bénéficier de la **couverture « Accidents du travail et maladies professionnelles »** du régime général (à l'exception du capital versé en cas de taux d'incapacité inférieure à 10 %).