

LES STAGES EN ENTREPRISE ET LES PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

1. Quelle est la définition du stage en milieu professionnel ?
2. Quel est le montant de la gratification versée aux stagiaires ?
3. Existe-t-il des exceptions à l'obligation de gratification des stages ?
4. Quel est le régime social et fiscal de la gratification ?
5. Les stagiaires peuvent-ils cotiser pour leur retraite ?
6. Quelles sont les modalités de prise en charge du risque accident du travail des stagiaires ?
7. Quelle est la durée maximum du stage ?
8. Quel est le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par un même organisme et le nombre maximal de stagiaires par tuteur ?
9. Quelles sont les modalités administratives pour accueillir un stagiaire ?
10. Quelles sont les conditions de travail des stagiaires ?
11. Quel est le statut du stagiaire dans l'entreprise d'accueil ?
12. En cas d'embauche, la durée de stage diminue-t-elle la durée de la période d'essai ?
13. Une convention de stage peut-elle être requalifiée en contrat de travail ?
14. Comment mettre en œuvre les périodes de mise en situation en milieu professionnel destinées à faciliter l'insertion professionnelle de travailleurs ou demandeurs d'emploi ?

Les stages en milieu professionnel ne relevant ni du 2° de l'article L. 4153-1 du code du travail ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par le code du travail couramment appelés « stages étudiants en entreprise » font l'objet entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention tripartite et doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Lorsque leur durée au sein d'un même organisme est supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement.

Les dispositions applicables, auparavant prévues à l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances », ont été modifiées par la loi du 28 juillet 2011 et par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 et sont intégrées au code de l'éducation.

La loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, complétée par l'arrêté du 26 novembre 2014 publié au JO du 9 décembre est venue élargir le périmètre de gratification aux stages d'étudiants visant une formation de niveau Bac ou infra et améliorer les conditions de travail des stagiaires.

1. Quelle est la définition du stage en milieu professionnel ?

Décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013, article 27 (JO du 230713)

Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 pose une définition légale du stage qui doit correspondre à une « période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification ». Le décret n°2014-1420 fixe le volume pédagogique minimal de formation à 200 heures au minimum par année d'enseignement, étant précisé que les périodes de stage n'entrent pas dans ce décompte. Il fixe également les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil : l'établissement d'enseignement désigne l'enseignant référent parmi les membres des équipes pédagogiques qui sont alors responsables du suivi pédagogique du stage. Chaque enseignant référent ne peut suivre simultanément que 16 stagiaires. Le conseil d'administration de l'établissement d'enseignement où l'instance équivalente détermine les modalités du suivi régulier des stagiaires par les enseignants référents.

Les missions confiées au stagiaire doivent être conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvé par l'organisme d'accueil. Il appartient à l'établissement d'enseignement supérieur de proposer à l'étudiant souhaitant effectuer un stage une convention.

L'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage (voir question 9). **À défaut de désignation d'un tuteur, l'employeur s'expose à une à payer une amende d'un montant de 2 000 euros par stagiaire concerné et à 4 000 euros en cas de récidive.**

En aucun cas, ils ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil.

Aussi, tous les stages en milieu professionnel sont concernés, qu'ils soient obligatoires ou non, à l'exception :

- des stages de la formation professionnelle continue ;
- des stages ou séquences d'observation en entreprise réalisés par des jeunes de moins de 16 ans.

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au titre de l'article L.3221-3 du code du travail.

2. Quel est le montant de la gratification versée aux stagiaires ?

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014

Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014

Article D 124-8 du code de l'éducation

Lorsque la durée de stage ou de la période de formation en milieu professionnel au sein d'un même organisme d'accueil est supérieur à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages ou la ou les périodes de formation en milieu professionnel **ont fait l'objet depuis** septembre 2015 d'une gratification versée mensuellement à un niveau minimal de 15% du plafond horaire de la sécurité sociale fixé à **25 € en 2018, soit à 3,75 € de l'heure.**

Le seuil de franchise de cotisations est aligné sur ces nouveaux montants minima de gratification.

Pour toutes les conventions de stage signées depuis le 1^{er} décembre 2014, la gratification minimale se calcule sur la base des heures réellement effectuées et non plus sur 151,67 heures.

Pour définir notamment si le stagiaire doit bénéficier de la gratification, le *Décret n°2014-1420* précise les modalités de calcul de la durée du stage.

Est ainsi pris en compte le nombre de jours de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, chaque période au moins égale à 7 heures de présence consécutives ou non est considérée comme un jour et chaque période au moins égale à 22 jours de présence consécutifs ou non étant considérés comme un mois ; un mois correspond donc à 154 heures (22 jours × 7 heures).

En d'autres termes, la gratification est désormais obligatoire dès lors que le stagiaire effectue plus de 308 heures (ce chiffre correspondant à 154 heures × 2), c'est-à-dire à partir de la 309^e heure (= 154 heures × 2 mois + 1 heure) de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, même de façon non continue.

Si les établissements de droit privé sont libres de verser une gratification d'un montant supérieur, les administrations et organismes de droit public doivent, eux, s'en tenir à ce montant.

L'organisme d'accueil, qu'il soit public ou privé, peut toutefois verser une gratification pour un stage d'une durée inférieure à deux mois.

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

Versée mensuellement, elle est due pour chaque heure de présence dans l'organisme d'accueil, à compter du premier jour du premier mois de la période de stage ou de formation en milieu professionnel.

L'entreprise a le choix entre deux options pour calculer la gratification des stagiaires :

- La première option consiste à verser au stagiaire chaque mois la gratification correspondant aux heures réellement effectuées ;
- La seconde consiste à lisser la gratification sur la totalité du stage.

La dernière option, plus simple au premier abord, peut engendrer des difficultés pratiques en cas d'absence du stagiaire : l'entreprise serait alors contrainte de procéder à un nouveau lissage.

Exemple chiffré pour un stage à temps plein (7 heures par jour) du 1^{er} septembre au 30 novembre 2018, soit 3 mois calendaires, pour un total de 448 heures effectuées : septembre (20 jours x 7 heures = 140 heures), octobre (161 h), novembre (147 h), la gratification totale due =

$448 \times 3,75 \text{ €} = 1\ 680 \text{ €}$

- Option 1 = versement chaque mois du réel effectué :
 - septembre = 525 €
 - octobre = 603,75 €
 - novembre = 551,25 €

- Option 2 (lissage sur la totalité de la durée de stage) = 1 680 €/3 mois = versement chaque mois de 560 €.

Tout stage interrompu temporairement donne lieu à un réajustement sur la base du nombre réel d'heures effectuées. Tout stage définitivement interrompu fait l'objet d'une régularisation globale selon le nombre d'heures effectuées.

Les gratifications versées aux stagiaires sont désormais exonérées d'impôt sur le revenu, comme c'est déjà le cas pour les salaires perçus par les apprentis.

La gratification est versée chaque mois. Lorsque le stage ne dépasse pas deux mois, l'employeur peut verser la gratification en une seule fois.

Un simulateur mis à disposition en ligne sur le site officiel de l'administration française permet de calculer la gratification minimale d'un stagiaire pour tous les employeurs qui accueillent un stagiaire dont la présence est supérieure à deux mois au cours de l'année d'enseignement : <http://www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire>

3. Existe-t-il des exceptions à l'obligation de gratification des stages?

Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009

Circulaire DGOS/RH1/2012/41 du 26 janvier 2012 relatives aux stages des étudiants paramédicaux

Lettre circulaire AcoSS n°2007-069 du 5 avril 2007

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014

La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 « portant réforme de l'hôpital et relatif aux patients, à la santé et aux territoires », prévoit (en son article 59) la non gratification des auxiliaires médicaux. Dès lors, l'article L. 4381-1 du code de la santé publique tel qu'issu de la loi HPST s'applique aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est d'ailleurs ce que précise la circulaire DGOS relatives aux stages des étudiants paramédicaux.

Les auxiliaires médicaux répertoriés par le code de la santé publique sont :

- les infirmiers,
- les masseurs-kinésithérapeutes
- les pédicures-podologues
- les ergothérapeutes
- les psychomotriciens
- les orthophonistes
- les orthoptistes
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale
- les techniciens de laboratoire médical
- les audioprothésistes,
- les opticiens-lunetiers,
- les prothésistes et orthésistes pour l'appareillage des personnes handicapées
- les diététiciens

De même, les étudiants en médecine participant à l'activité hospitalière appelés étudiants hospitaliers rémunérés par le groupe hospitalier auquel l'Université est rattachée ne bénéficient pas de la gratification. Ils sont salariés sous contrat à durée déterminée, rattachés à une caisse de sécurité sociale non étudiante, et cotisent pour la retraite. Les stages d'internat sont également exclus des dispositions relatives aux stages en entreprises.

Suite à la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, le titre II du livre 1^{er} de la première partie du code de

l'éducation est complété par un chapitre IV intitulé : « Stages et périodes de formation en milieu professionnel ». Cette recodification de la loi induit de fait un champ d'application de la loi et de la gratification élargi à l'ensemble des stagiaires, non seulement du supérieur, mais également de tous les niveaux infra 4, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors. Aussi les stagiaires visant notamment les Diplômes d'État d'AMP, de Moniteur Educateur, d'Aide-Soignant, d'auxiliaire de puériculture ou encore d'Auxiliaire de vie sociale sont-ils à présent concernés par la gratification.

4. Quel est le régime social de la gratification ?

Art L. 242-1 du Code de la sécurité sociale

Art. D 242-2-1 du Code de la sécurité sociale

Art. L3221-3 du Code du Travail

Lettre-circ. ACOSS n° 2015-042 du 2 juillet 2015

Les sommes versées aux stagiaires ne donnent pas lieu à assujettissement dans la limite de 15% du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures mensuelles. Lorsque la gratification mensuelle du stagiaire est inférieure ou égale à ce pourcentage, aucune cotisation et aucune contribution de sécurité sociale n'est due (y compris les cotisations AT-MP), ni par l'entreprise d'accueil ni par le stagiaire (la CSG et la CRDS ne sont pas dues dans ce cas).

Concernant la gratification versée par l'employeur pendant un congé de maternité, paternité ou d'adoption, ou pendant toutes autres absences ou jours de congés autorisés, dès lors que ces périodes sont assimilées à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage (ainsi, il est précisé que la convention doit obligatoirement indiquer les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter), l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) admet dans ce cas que la gratification bénéficie de la franchise de cotisations sociales. A contrario, la gratification versée pendant ces jours de congé ou autorisations d'absence sera soumise à cotisations et contributions si ces périodes ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée du stage.

Au-delà de ce montant, la gratification a le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du Code de la sécurité sociale.

S'agissant de la cotisation d'allocations familiales, l'Acoss précise que le stagiaire n'étant pas titulaire d'un contrat de travail, le taux réduit de la cotisation d'allocations familiales ne peut pas trouver à s'appliquer. Aussi, le taux plein de cotisations d'allocations familiales de 5,25 % est donc applicable sur le différentiel (entre le montant de la gratification et la franchise de cotisations).

En revanche, le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, ne sont pas dues : les contributions d'assurance chômage ainsi que la contribution « organisation syndicale » (applicable depuis le 1er janvier 2015).

Le montant de la franchise de cotisations n'est pas arrondi à l'euro le plus proche.

Le montant minimal de la gratification due au stagiaire est fixé en fonction du plafond horaire de la sécurité sociale (revalorisé, en principe, le 1er janvier de chaque année). En cas de revalorisation de ce montant au cours de la durée du stage, une augmentation de la gratification doit être effectuée, la convention de stage devant obligatoirement prévoir cette hausse.

Le montant de la franchise s'apprécie au moment de la signature de la convention de stage, tenant compte du temps de travail mensuel prévu dans la convention, de la gratification et des avantages en nature. Le montant de la franchise s'apprécie en fonction du temps de présence. Le temps de présence n'est pas limité à la durée légale du travail si la durée du travail dans l'entreprise est supérieure. Lorsque la durée de présence mentionnée

dans la convention de stage prévoit une durée moyenne lissée sur la période l'employeur doit en tenir compte et ne peut pas alterner le montant de la franchise déterminée pour un mois en lissant le mois suivant par rapport aux heures réelles. Lorsque le stage s'effectue en temps partiel, le montant de la franchise est proratisé. Par exemple, un stagiaire prévu trois jours sur cinq dans l'entreprise, l'exonération sera de 346,50 euros pour 2016 (577,50 euros x 3/5).

5. Les stagiaires peuvent-ils cotiser pour leur retraite ?

Décret n° 2015-284 du 11 mars 2015

Les étudiants peuvent désormais demander, sous réserve de versement de cotisations, la prise en compte par le régime général des périodes de stage ayant donné lieu à gratification.

Ces dispositions sont applicables aux périodes de stage débutant à compter du 15 mars 2015.

Peuvent faire l'objet d'un versement de cotisations en vue de leur prise en compte par l'assurance vieillesse dans la limite globale de deux trimestres, les périodes de formation en milieu professionnel et les stages qui font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement et qui donnent lieu à gratification.

Le montant du versement de cotisations dû par l'étudiant est fixé, pour chaque trimestre concerné, à 12% de valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande est déposée, **soit en 2018, 397,32 € pour un trimestre et 794,64 pour deux trimestres.**

6. Quelles sont les modalités de prise en charge du risque accident du travail des stagiaires ?

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014

Les stagiaires sont couverts contre le risque lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Ils sont rattachés au régime général de la sécurité sociale. La prise en charge du risque dépend du montant de la gratification versée.

1- Lorsque la gratification est inférieure ou égale au seuil d'exonération de charges sociales, c'est l'établissement d'enseignement qui assure la couverture du stagiaire.

Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage, l'obligation de déclaration incombe à l'entreprise dans laquelle est effectué le stage.

2- Lorsque la gratification versée est supérieure au seuil d'exonération de charges sociales, c'est l'entreprise d'accueil qui assure la couverture du stagiaire.

À noter que l'entreprise d'accueil va alors cotiser sur la part de la gratification dépassant les 15% du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures mensuelles.

L'établissement d'enseignement cotise quant à lui dans la limite de ce plafond.

Lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement dispensé par l'établissement, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement d'enseignement.

Suite à la loi du 10 juillet 2014, dans le cas où un élève ou un étudiant, à la suite d'un accident ou d'une maladie survenus par le fait ou à l'occasion d'une période de formation en milieu professionnel ou d'un stage, engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur contre l'établissement d'enseignement, celui-ci est tenu d'appeler en la cause l'organisme d'accueil de la période de formation en milieu professionnel ou du stage (la structure d'accueil) pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du stagiaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

L'établissement d'enseignement ne disposait jusqu'alors d'aucun moyen de se retourner contre la structure d'accueil professionnelle.

7. Quelle est la durée maximum du stage ?

Article L. 612-9 du code de l'éducation

Circulaire DGOS/RH1/2012/41 du 26 janvier 2012 relatives aux stages des étudiants paramédicaux

Loi sur l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) du 9 juillet 2013

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014

Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014

La loi du 10 juillet 2014 renforce la limitation de la durée des stages qui ne peuvent pas excéder 6 mois dans un même organisme.

Le décret n°2014-1420 précise les modalités de calcul de la durée du stage : chaque période au moins égale à 22 jours de présence consécutifs ou non étant considérée comme un mois et chaque période au moins égale à 7 heures de présence consécutives ou non comme un jour.

Les formations comportant des stages plus longs ont en effet vocation à évoluer vers des formations en alternance.

Plusieurs dérogations sont toutefois prévues, à titre transitoire, jusqu'au 10 juillet 2016, pour certaines formations spécifiquement listées, formations préparant aux diplômes en travail social : DEASS (diplôme d'assistant de service social, DECESF (de conseiller en économie sociale familiale, DEJE (d'éducateur de jeunes enfants), DEES (d'éducateur spécialisé) et DEETS (d'éducateur technique spécialisé) et pour les formations conférant le grade de master qui prévoient « une interruption volontaire et optionnelle du cursus » (année de césure). En l'état, le décret ne prévoit pas de possibilité de dérogation après cette date.

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 (ex. : deux mois si le stage précédent était d'une durée de six mois). Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Par ailleurs, la circulaire DGOS du 26 janvier 2012 relative aux stages des étudiants paramédicaux précise que les étudiants paramédicaux en stage ne sont pas soumis au respect du délai de carence entre deux stages.

8. Quel est le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par un même organisme et le nombre maximal de stagiaires par tuteur ?

Article L124-8 du code de l'Education

Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 (JO du 28 octobre 2015)

Article L331-4 du Code de l'Education

Le nombre de stagiaires¹ dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'organisme d'accueil doté de la personnalité morale 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 20 ;
- 3 stagiaires, pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20.

¹ Cela, quelle que soit leur formation, excepté voir infra, certains stages obligatoires de l'enseignement du second degré.

Les formations du secteur, notamment des auxiliaires médicaux et des travailleurs sociaux sont donc bien concernées, en dépit de la proposition d'amendement portée dès mars 2014 par la Fehap sur la proposition de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, proposition visant à exclure les structures sanitaires, sociales et médico-sociales privées non lucratives de la limitation du nombre de stagiaires par organisme d'accueil.

Une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans un organisme d'accueil lorsqu'elle l'est déjà dans trois conventions de stage en cours d'exécution à la date à laquelle la désignation devrait prendre effet.

Ces dispositions sont applicables aux conventions conclues postérieurement au 28 octobre 2015.

L'effectif à prendre en considération pour le nombre de stagiaires accueillis est égal :

- au nombre des personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil au dernier jour du mois civil précédant la période sur laquelle est appréciée la condition;
- à la moyenne sur les douze mois précédents du nombre des personnes mentionnées ci-dessus, si elle est supérieure à ce nombre.

À noter, pour les périodes de formation en milieu professionnel rendues obligatoires au titre d'un enseignement du second degré, l'autorité académique peut fixer par arrêté un nombre de stagiaires supérieur à celui précité, dans la limite de :

- 20 % de l'effectif lorsque celui-ci est supérieur ou égal à 30 ;
- 5 stagiaires lorsque l'effectif est inférieur à 30.

Il peut limiter cette dérogation à des secteurs d'activités qu'il détermine. Pour l'appréciation de ces deux limites, il est tenu compte de l'ensemble des personnes accueillies au titre des stages et des périodes de formation en milieu professionnel.

L'organisme d'accueil ou l'établissement d'enseignement doit communiquer, à leur demande, aux agents de contrôle de l'inspection du travail une copie de la convention de stage conclue avec le stagiaire.

Les manquements aux obligations relatives :

- au nombre maximal de stagiaires ;
- à la durée du travail des stagiaires ;
- à la désignation d'un tuteur dans l'organisme,

constatés par un agent de contrôle de l'inspection du travail peuvent faire l'objet de sanctions administratives.

9. Quelles sont les modalités administratives pour accueillir un stagiaire ?

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014

Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014

Arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur paru au JO du 10 février 2015

Article R1221-26 du Code du Travail

Depuis la loi du 10 juillet 2014, l'inscription des stagiaires est prévue dans le registre unique du personnel afin de mieux tracer leur présence, mais dans une partie spécifique, pour éviter toute confusion avec les salariés de l'entreprise.

Les mentions portées sur le registre unique du personnel sont conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié ou le stagiaire a quitté l'établissement.

Sont précisées dans le décret n°2014-1420 les informations relatives aux stagiaires devant figurer dans le registre unique du personnel : noms et prénoms du stagiaire, dates de début et de fin de stage, noms et prénoms du tuteur, le lieu de présence du stagiaire...

Le décret précise que ces mentions doivent également apparaître, pour les organismes ne disposant pas d'un registre unique du personnel, dans tout autre document permettant de suivre les conventions de stage.

Une attestation de stage doit être délivrée par l'organisme d'accueil à tout étudiant ou élève. Ce document devra mentionner notamment la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée au stagiaire.

Les stages, obligatoires ou non, doivent faire l'objet d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. À noter que l'enseignant référent et le tuteur de stage doivent également signer la convention.

En effet, l'employeur doit informer le CE du nombre de stagiaires et des conditions d'accueil : information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, annuelle dans les entreprises de moins de 300 salariés, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise.

Le Décret n°2014-1420 précise le contenu de la convention de stage.

Doivent notamment y figurer :

- Le nom de l'enseignant référent et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil
- Les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage
- Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de la formation
- Les dates de début et de fin de stage ainsi que la durée totale prévue
- La durée hebdomadaire de présence effective, ainsi que sa présence éventuelle la nuit, le dimanche ou certains jours fériés,
- Le montant de la gratification et les modalités de son versement
- 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 le stagiaire est autorisé à s'absenter
- Les modalités de suspension et de résiliation de la convention
- La liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil (restaurant d'entreprise, titres restaurant, prise en charge des frais de transport, activités sociales et culturelles...).
- Les clauses du règlement intérieur applicables au stagiaire
- Les conditions de délivrance de l'attestation de stage

Une convention type pour les formations de niveaux III à I a été définie par l'arrêté du 29 décembre 2014 paru au JO du 10 février 2015 :

http://legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20150210&numTexte=7&pageDebut=02350&pageFin=02355

10. Quelles sont les conditions de travail des stagiaires ?

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014

Articles L 124-13 et suivant du code de l'éducation.

Article D 124-4 du code de l'éducation.

Depuis la loi 10 juillet 2014, les conditions d'accueil et les droits des stagiaires sont améliorés ; leur sont désormais appliquées comme aux salariés les dispositions du code du travail relatives aux **autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption** et les protections relatives aux durées maximales de présence et aux périodes de repos.

En outre, la loi introduit une souplesse opérationnelle en prévoyant **des cas d'interruption du stage** dans lesquels l'établissement d'enseignement peut choisir de valider le stage ou la période de formation professionnelle, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus.

En effet, lorsque le stagiaire interrompt sa période de formation en milieu professionnel ou son stage pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité, à l'adoption ou, en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention ou en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil, l'autorité académique ou l'établissement d'enseignement supérieur

valide la période de formation en milieu professionnel ou le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin de période de formation en milieu professionnel ou de stage, en tout ou partie, est également possible.

Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir **la possibilité de congés et d'autorisations d'absence** au bénéfice du stagiaire au cours de la formation en milieu professionnel ou du stage.

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant prévus à l'article L 3262-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Il bénéficie également de la **prise en charge des frais de transport** prévue à l'article L.3261-2 du code du travail, soit à hauteur de leur moitié.

Cependant, concernant les frais de transport des étudiants infirmiers pour se rendre sur les lieux de stage, ceux-ci sont pris en charge par les Instituts de Formation en Soins Infirmiers (Ifsi) conformément à l'arrêté du 18 mai 2017 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier.

Au demeurant, la présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :

- 1° aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- 2° à la présence de nuit
- 3° au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés

Pour l'application de ces dispositions, l'organisme d'accueil établit, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

Les manquements à ces dispositions sont passibles d'une amende administrative.

Ce dernier paragraphe implique que toutes les conditions de travail sont effectivement applicables aux stagiaires, en tant que règles se rattachant à la protection de la santé et de la sécurité au travail. En revanche, sur la rémunération, les stagiaires restent exclus du bénéfice des dispositions conventionnelles.

11. Quel est le statut du stagiaire dans l'entreprise d'accueil ?

Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013

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. Son stage ne peut pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.

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 élève ou étudiant ayant achevé son stage transmet aux services de son établissement d'enseignement chargés de l'accompagner dans son projet d'études et d'insertion professionnelle un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention de son diplôme.

Le code de l'éducation prévoit désormais que le stagiaire bénéficie de la protection contre le harcèlement moral et sexuel. De plus, nul ne peut apporter de restrictions à ses droits et à ses libertés individuelles et collectives qui ne soient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

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.

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés. Cette disposition issue de la loi du 28 juillet 2011 ne s'applique que pour les stagiaires inscrits dans un cursus de l'enseignement supérieur.

12. En cas d'embauche, la durée de stage diminue-t-elle la durée de la période d'essai ?

Article L.1221-24 du Code du travail

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage, la durée de celui-ci est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette durée de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des situations plus favorables.

La durée est même déduite intégralement de la durée de la période d'essai si le stagiaire est embauché sur un emploi correspondant aux activités effectuées pendant son stage.

Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois, sa durée est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

13. Une convention de stage peut-elle être requalifiée en contrat de travail ?

Les juges du fond auront recours à un faisceau d'indices pour requalifier une convention de stage en contrat de travail. Cela sera le cas lorsque les tâches effectuées par le stagiaire dépassent largement les travaux confiés à un stagiaire et que celui-ci perçoit une rémunération disproportionnée par rapport aux gratifications habituellement versées aux stagiaires de l'entreprise (Cass. soc, 18 juin 2003, n°00-46.438). Il y aura requalification lorsque le stagiaire effectue des heures supplémentaires ou les mêmes tâches que les salariés à temps complet dans l'entreprise et qu'il ne bénéficie d'aucune formation (Cass. soc, 6 juillet 1993, n°91-41.540). Il en sera de même lorsque le stagiaire n'aura pas de tuteur ou lorsque le stagiaire ne reçoit aucune formation et est affecté exclusivement à des prestations de travail (CA Douai, 18 novembre 1988, Broutel c/ Rufin).

En revanche, le seul fait que le stage se poursuive au-delà de la date de fin inscrite sur la convention ne permet pas de requalifier la convention de stage en contrat de travail (Cass. soc, 14 novembre 2000, n°98-42.551).

La requalification de la convention de stage en contrat de travail aura pour effet de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée. Cela implique le rappel des salaires depuis le début du stage. Ce salaire ne peut pas être inférieur au

minimum légal ni au minimum conventionnel correspondant à la catégorie d'emploi occupé.

De plus, l'employeur peut se voir poursuivi pour travail dissimulé ou pour délit d'abus d'une situation de vulnérabilité, lorsqu'il est prouvé que la dissimulation était intentionnelle.

14. Comment mettre en œuvre les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) destinées à faciliter l'insertion professionnelle de travailleurs ou de demandeurs d'emploi ?

Circ. DGEFP 01-2015 du 14/01/2015

Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014

Article L. 5135-1 du Code du Travail

Article L. 5135-2 - Code du Travail

Article D. 5135-2 - Code du Travail

Questions / Réponses de la DGEFP 25 juin 2015

Les périodes de mise en situation professionnelle ont pour objet de servir les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant de se confronter à des situations réelles de travail et de multiplier les contacts avec des employeurs. Elles ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi : soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité, soit de confirmer un projet professionnel, soit d'initier une démarche de recrutement.

La DGEFP rappelle que les PMSMP sont ouvertes « à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé » quel que soit son statut : salarié, personne en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle, etc.

À ce titre, est précisé que les salariés en contrats aidés : CAE sont éligibles. Les PMSMP ne semblent pas pertinentes à la DGEFP dans le cadre de contrats en alternance, elles ne seraient d'ailleurs possible de fait qu'en dehors du temps de travail. En revanche, une PMSMP peut être réalisée avant un contrat en alternance ou un contrat aidé.

Une PMSMP peut également être effectuée par un salarié en congé de reclassement dans le cadre d'un PSE.

Les PMSMP font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel, l'organisme prescripteur de la mesure et la structure d'accompagnement lorsqu'elle est distincte de l'organisme prescripteur.

L'organisme prescripteur peut être Pôle Emploi ou un délégataire de Pôle Emploi (c'est ainsi qu'en tant qu'opérateur de droit du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), Unifaf a intégré la prescription de PMSMP à son offre de services aux salariés), les missions locales, les organismes liés au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées avec avis consultatif, les organismes liés à l'État par une convention relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Cette convention est conclue pour une durée ne pouvant excéder un mois de date à date, que la présence du bénéficiaire soit continue ou discontinue. Elle peut être renouvelée une fois pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initialement fixés et pour une durée au plus égale à un mois.

Pendant la durée de la période de mise en situation en milieu professionnel, la structure d'accueil désigne une personne chargée d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire.

Ces périodes ne sont assimilables ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation. Ces périodes ne peuvent être utilisées pour faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, à un accroissement temporaire

d'activité, à un emploi saisonnier ou au remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

La structure d'accueil n'est pas rétribuée au titre d'une PMSMP.

Aucune rémunération n'est due au bénéficiaire par la structure d'accueil. Ce dernier conserve son statut et son régime d'indemnisation ou de rémunération antérieur.

Les règles de présence applicables au bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel sont identiques à celles applicables aux salariés de la structure d'accueil, pour ce qui a trait aux durées quotidiennes et hebdomadaires de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés.

La période doit avoir lieu dans les conditions normales de la structure d'accueil afin de permettre au bénéficiaire de se confronter aux conditions réelles et d'avoir une appréciation contextualisée de la situation testée.

Précisions sur la mise en œuvre par un salarié de la PMSMP

La réalisation d'une PMSMP par un salarié suppose l'accord préalable de l'employeur. Si ce dernier refuse, une suspension du contrat de travail peut être envisagée. Dans ce cas, le risque AT-MP serait porté par le prescripteur. Le salarié ne sera pas rémunéré mais il conservera son statut et retrouvera son poste à la fin de la PMSMP. Ou, le salarié pourra effectuer la PMSMP en dehors de ses horaires de travail ou pendant ses congés.

En termes de formalités, seul doit être signé le formulaire Cerfa 13912*02.

La DGEFP précise dans son questions/réponses du 25 juin 2015, les conséquences d'une absence injustifiée du salarié durant sa PMSMP dans la structure d'accueil :

- si celle-ci a lieu pendant des heures où le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas été en PMSMP : l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire à due proportion. Si le salarié est en contrat aidé ou en SIAE (Structures d'insertion par l'activité économique), l'employeur devra retrancher les heures retenues de sa déclaration mensuelle à l'ASP (agence de services et de paiement) afin d'éviter tout paiement indu de l'aide de l'État au titre de ces heures ;
- si l'absence injustifiée a lieu pendant des heures où le salarié n'aurait pas travaillé : l'employeur ne peut pas procéder à une retenue sur salaire. Lors du bilan de la PMSMP par la structure d'accompagnement, « il pourra (cependant) être examiné si l'absence injustifiée de la structure d'accueil relève d'un non-respect des engagements pris et d'une incapacité de la personne à s'inscrire dans une démarche volontaire d'insertion ».