

# Stages : les obligations de l'employeur

Mise à jour le 15.12.2014 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Pour éviter les abus, les employeurs du secteur privé, public ou associatif sont soumis à une réglementation stricte concernant l'accueil de stagiaires en milieu professionnel : conditions de recours, rémunération, signature d'une convention, embauche à la fin du stage...

- [Conditions de recours à un stagiaire](#)
- [Convention obligatoire](#)
- [Rémunération](#)
- [Attestation de stage](#)
- [Cotisations sociales](#)
- [Droits et avantages du stagiaire](#)
- [Références](#)

## Conditions de recours à un stagiaire

Un stage correspond à une mise en situation temporaire en milieu professionnel permettant à l'élève ou l'étudiant d'acquérir des compétences professionnelles en lien avec sa formation et de se voir confier des missions conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il doit respecter les règles internes de l'établissement d'accueil : horaires, durée légale du travail, règles d'hygiène et de sécurité...

### Interdictions

En l'absence de contrat de travail, un stage d'étudiant ne doit pas être proposé pour :

- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement,
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent (le stagiaire n'a pas d'obligation de production comme un salarié),
- faire face à un accroissement temporaire d'activité,
- occuper un emploi saisonnier.

Sont interdits les stages hors cursus pédagogique, c'est-à-dire non inscrits dans un cursus scolaire ou universitaire. Les stages doivent être intégrés à un cursus de formation dont le volume pédagogique d'enseignement effectué en présence des élèves ou des étudiants est de 200 heures minimum par année d'enseignement.

**Attention** : la durée du stage ne peut pas dépasser 6 mois par année d'enseignement, sauf dérogations.

### Délai de carence

Un délai, correspondant au 1/3 de la durée du stage précédent, doit être respecté entre 2 stages. Par exemple, après un stage de 6 mois, il est nécessaire d'attendre 2 mois avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.

Cette obligation ne s'applique pas si le stage est interrompu à l'initiative du stagiaire.

[Haut](#)

## Convention obligatoire

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention signée entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal),
- l'organisme d'accueil : entreprise, administration publique ou association,
- l'établissement d'enseignement ou de formation,
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement,
- le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

La convention doit obligatoirement mentionner ou préciser :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement,
- les activités confiées au stagiaire,
- les noms de l'enseignant référent et du tuteur,
- les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire,
- les modalités d'autorisation d'absence,
- le montant de la gratification et les modalités de son versement,
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais, etc.),
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail.

L'employeur doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues et inscrire les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans une partie spécifique du [registre unique du personnel](#).

Si le stage a lieu à l'étranger, doit être annexée à la convention de stage une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire.

**À noter** : en cas d'embauche du stagiaire, dans les 3 mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai et prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

[Haut](#)

## Rémunération

Un employeur qui accueille un stagiaire **plus de 2 mois**, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement lui verser une [gratification minimale](#).

Pour le calcul de la présence du stagiaire, 1 mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et 7 heures de présence, consécutives ou non, comptent pour 1 jour.

Cela signifie que la gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire est présent dans l'organisme d'accueil plus de 44 jours ou plus de 308 heures, même de façon non continue.

En dessous de ce seuil de durée, la gratification reste facultative pour l'employeur.

Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, il ne s'agit pas d'un salaire. [Haut](#)

## Attestation de stage

En fin de stage, l'organisme d'accueil doit remettre au stagiaire une attestation de stage, mentionnant la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée.

[Haut](#)

## Cotisations sociales

Si la rémunération versée au stagiaire ne dépasse pas le montant de la gratification minimale (**487,03 €**), elle est exonérée de charges sociales à la fois pour l'organisme d'accueil et pour le stagiaire (la CSG et la CRDS ne sont pas dues).

Elle est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales au-delà du seuil de franchise, calculées sur la fraction excédentaire.

Par exemple, si le stagiaire reçoit une gratification de 600 € pour un temps complet, l'employeur doit cotiser sur 120,40 € (= 600 - **487,03 €**) selon les taux applicables à l'entreprise.

### Cotisations maladie

Pour ce qui relève de l'assurance maladie, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant :

- régime étudiant,
- ayant droit du régime de ses parents ou
- couverture maladie universelle (CMU).

### Cotisation accident du travail

En matière de risque accidents du travail et maladies professionnelles, le stagiaire doit être rattaché au régime général de la Sécurité sociale.

L'affiliation du stagiaire auprès de la CPAM de son lieu de résidence et le paiement de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), dépendent du montant de la gratification :

Cotisation accident du travail en fonction du montant de la gratification				
Montant de la gratification	Responsable de l'affiliation et de la cotisation	Base de calcul de la cotisation	Taux de cotisation	Montant de la cotisation
Inférieur ou égal à <b>487,03 €</b>	Établissement d'enseignement (ou le recteur pour les établissements publics)	Salaire minimum des rentes accident du travail : <b>18 263,54 €</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 0,0171 % pour les élèves de l'enseignement secondaire</li><li>• 0,0039 % pour les élèves de l'enseignement technique ou spécialisé</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>3 €</b> pour les élèves de l'enseignement secondaire</li><li>• <b>1 €</b> pour les élèves de l'enseignement technique ou spécialisé</li></ul>
Supérieur à <b>487,03 €</b>	Employeur	Sur la fraction qui va au-delà de la gratification minimale	Taux habituel de l'employeur selon l'activité professionnelle	X

La cotisation AT/MP des élèves et étudiants est calculée par année civile, au titre d'une année scolaire ou universitaire commençant en septembre. La cotisation AT/MP est versée dans les 15 premiers jours du mois de mars suivant.

### **Cotisation chômage**

Le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, les contributions d'assurance chômage ne sont pas dues, même dans le cas où la gratification versée dépasse le seuil de franchise.

[Haut](#)

## **Droits et avantages du stagiaire**

Même si le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, il peut bénéficier de certains droits et avantages octroyés aux salariés.

Le stagiaire a ainsi accès aux activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise.

Le remboursement des frais ne doit pas être compris dans la gratification mensuelle : ces indemnités doivent être payées en plus.

### **Congés**

Pour les stages supérieurs à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire.

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de [congrés et d'autorisations d'absence](#) d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

### **Frais de repas**

Lorsqu'ils existent pour les salariés, le stagiaire doit avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux [titres-restaurant](#) dans les mêmes conditions que les salariés.

Ces avantages en nature sont exonérés de cotisations sociales pour l'employeur à condition que la contribution patronale soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre et ne dépasse pas **5,33 €** en 2014.

### **Frais de transport**

L'employeur est dans l'obligation de [rembourser une part des frais de transport](#) engagés pour effectuer le stage, dans les mêmes conditions que pour les salariés.