

LA REFORME DES STAGES

Rappel des règles applicables et «nouveaux quotas»

Note juridique/RH

Novembre 2015

La loi 2014-788 du 10 juillet 2014¹ relative aux stages visait à lutter contre certains abus en recadrant de façon plus stricte qu'auparavant le recours aux stagiaires en entreprise, un récent [décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015](#) publié le 28 octobre dernier vient compléter les dispositions en vigueur.

I / Rappel des conditions de recours :

• Cadre général :

Le stage correspond à une **mise en situation temporaire en milieu professionnel permettant à l'élève ou 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** (Art L124-1 à L124-20 du Code de l'Education).

Un stagiaire n'a pas « d'obligation de production » comme un salarié, son immersion dans l'entreprise doit par ailleurs **s'inscrire dans son cursus pédagogique** (scolaire ou universitaire) et être encadrée par une **convention de stage tripartite**² (entreprise + stagiaire / son représentant légal le cas échéant + établissement scolaire de rattachement) respectant un [MODELE fixé par arrêté](#)³.

La convention de stage doit préciser certaines informations obligatoires, elle doit permettre de poser un cadre clair pour l'exécution du stage.

Il est évidemment proscrit de proposer à un stagiaire de :

- remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de contrat de travail,
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent,
- faire face à un accroissement temporaire d'activité,
- occuper un emploi saisonnier.

ATTENTION : il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, il existe des dispositions particulières pour protéger les « jeunes travailleurs » (art. [L. 4153-8](#) et [D. 4153-15](#) CT)⁴, l'employeur a une obligation de sécurité renforcée vis-à-vis de ce personnel présumé « vulnérable ».

• Durée maximale du stage :

= **6 mois par année d'enseignement**, si le stage est réalisé **de manière fractionnée** sur l'année, sa durée ne peut pas dépasser **924 heures sur l'année**.

NOTA : **si le stagiaire est embauché dans les 3 mois suivants le terme de son stage**, la durée de celui-ci devra être **déduite de la période d'essai** et prise en compte pour le calcul des **droits à l'ancienneté**.

En fin de stage, l'organisme d'accueil doit remettre une **attestation de stage** conforme au [MODELE](#) prévu par arrêté du 29 décembre 2014.

² Art D 124-1 à -4 Code de l'éduc°

³ Arrêté du 29 décembre 2014

⁴ Issus du décret n°2013-915 du 11 octobre 2013

Par ailleurs, l'article [L 612-10](#) du Code de l'éduc° prévoit qu'un **délai de carence correspondant à 1/3 de la durée du stage précédent doit être respecté entre 2 stages sur un même poste** (ex : pour un stage de 6 mois, il faudra laisser s'écouler 2 mois avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur ce poste).

NOTA : cette disposition ne s'applique pas si le stage est interrompu à l'initiative du stagiaire.

- **Congés :**

Pour les stages supérieurs à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et autorisation d'absence pour le stagiaire ; c'est une faculté en dessous de cette durée de stage.

ATTENTION, il ne s'agit pas de Congés payés !

En effet la rémunération de ces congés est facultative pour l'employeur, ainsi le maintien de la gratification pendant une absence autorisée n'est pas obligatoire – mais elle reste possible-, celle-ci serait dans ce cas calculée sur le nombre d'heure de présence effective du stagiaire.

En cas de grossesse, paternité ou adoption, le stagiaire bénéficie de congés et autorisations d'absence d'une durée équivalente à ceux prévus pour les salariés ([art L 124-13 Code de l'éduc°](#)).

- **Gratification :**

Une gratification minimale est due au stagiaire qui effectue **une immersion professionnelle d'une durée égale ou supérieure à 2 mois au cours de la même année scolaire** (soit 44 jours de 7 heures journalières). En dessous, la gratification reste facultative.

Le montant de celle-ci ne peut pas être inférieur à un seuil minimal calculé à partir d'un pourcentage du plafond de la sécurité sociale. Le dernier montant légal en vigueur est de 3,60 euros l'heure (15% du PSS) au titre de l'article [L 124-6 Code de l'éduc°](#).

ATTENTION : Les conventions collectives prévoient parfois des montants de gratification supérieurs au montant minimum légal.

Si la rémunération versée ne dépasse pas le montant horaire minimal, elle est exonérée de charges sociales pour l'organisme d'accueil et pour le stagiaire (la CSG et la CRDS ne sont pas dues)⁵. Une gratification conventionnelle supérieure au minimum légal est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales au-delà du seuil de franchise, calculées sur la fraction excédentaire (différence entre le montant réellement versé et la franchise de cotisations).

NOTA : l'employeur est dans **l'obligation de rembourser les frais de transport** engagés par le stagiaire, dans les mêmes conditions que pour les salariés ([Art L 3261-2 CT ; Art R 3261-1 à -15 CT](#)).

Pour aller plus loin sur le **régime social de la gratification** due au stagiaire : [Circulaire ACOSS n° 2015-042 du 2 juillet 2015](#).

⁵ [Art L 242-4-1 CSS](#)

II/ Un quota maximum d'accueil de stagiaires dans l'entreprise, un tutorat...

- Quota maximal de stagiaire :

= Règle issue du récent décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015⁶ relatif au « quota » autorisé (publié au JO du 28 octobre, applicable le lendemain) et codifié à l'article R 124-10 du Code de l'éducation.

Cet article dispose : « *Le nombre de stagiaires 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 :*
1° 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt ;

2° Trois stagiaires, pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à vingt ».

Pour apprécier le respect de ces plafonds, l'effectif pris en compte est égal :

- Soit au nombre de personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil au jour du mois civil précédent la période considérée,
- Soit, si elle est supérieure, à la moyenne du nombre des personnes physiques employées sur les 12 derniers mois précédents cette même période.

- Un tutorat contrôlé :

L'organisme d'accueil doit **désigner un tuteur**, garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage (Art L 124-9 Code de l'éduc°).

Selon le décret, un tuteur **ne peut pas prendre en charge le suivi de plus de trois conventions de stage en cours d'exécution.**

⁶ Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil