Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Comment accueillir un stagiaire dans l'entreprise ?

Découvrez toutes les précautions à prendre par l'employeur pour accueillir un stagiaire dans votre entreprise : s'assurer que le stage s'inscrit dans le cursus pédagogique du jeune, désigner un tuteur, signer une convention, rémunérer le stagiaire...

Sommaire

- S'assurer que le stage s'inscrit dans le cursus pédagogique du jeune
- Signer une convention de stage
- Le nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise est-il limité ?
- La durée du stage est-elle limitée ?
- La gratification de stage est-elle obligatoire ?
- Est-il obligatoire de désigner un tuteur ?
- Faut-il inscrire le stagiaire dans le registre unique du personnel ?
- Faut-il délivrer une attestation de stage en fin de stage ?

Le stage est « 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 ».

Article L 124-1 du Code de l'Education.

S'assurer que le stage s'inscrit dans le cursus pédagogique du jeune

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages visés par la loi sont ceux ne relevant ni des visites d'information, périodes ou séquences d'observation d'élèves de l'enseignement général, ni de la formation tout au long de la vie.

Les périodes de formation en milieu professionnel concernent les stagiaires des établissements scolaires tandis que les stages sont effectués dans le cadre universitaire.

Le stagiaire doit se voir confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise d'accueil.

Attention : aucun stage ne peut se substituer à un emploi, qu'il s'agisse d'un emploi permanent ou d'un cas légal de recours à un emploi temporaire. Aucune convention de stage ne peut être conclue 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 d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. Article L 124-7 du Code de l'Education.

Ainsi toute entreprise qui publie des offres de stage sur Internet est tenu de les distinguer des offres d'emploi qu'elle propose et d'en assurer le référencement spécifique dans ses outils de recherche.

Signer une convention de stage

La convention de stage est obligatoire. Elle est tripartite (stagiaire, entreprise d'accueil, établissement d'enseignement).

Doivent y figurer :

- L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou par semestre d'enseignement ;
- Le nom du référent de l'établissement d'enseignement, et celui du tuteur dans l'entreprise ;
- Les compétences à acquérir ou à développer ;
- La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir ;
- Les dates de début et de fin du stage, et la durée totale du stage ;
- La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise et, le cas échéant, la présence la nuit, le dimanche ou un jour férié ;
- Le montant de la gratification et les modalités de son versement (ou une clause indiquant la possibilité de verser une gratification en cas de stage de moins de 2 mois) ;
- La liste des avantages, notamment en ce qui concerne la restauration (titres-restaurant ou accès au restaurant de l'entreprise), l'hébergement ou le remboursement des frais engagés pour effectuer le stage (prise en charge ou participation aux frais de transport, etc.), l'accès aux activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise ;
- Le régime de protection sociale du 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 dans l'entreprise et dans l'établissement d'enseignement assurent l'encadrement du stagiaire ;
- Les conditions de délivrance de l'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 (dans les entreprises de plus de 50 salariés).

La convention de stage est transmise par l'établissement d'enseignement à l'entreprise d'accueil qui doit la compléter et la signer. Assurez-vous bien qu'elle contient toutes les mentions obligatoires indiquées ci-dessus. Une convention type a été définie par le Ministère du travail :

Voir Modèle de convention de stage

La charte des stages étudiants en entreprise, relative aux engagements de chacun, doit être annexée à la convention de stage :

Voir Charte des stages étudiants en entreprise

Le nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise est-il limité ?

Oui. Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil ne peut pas être supérieur, sauf dérogation de l'académie, à :

- 3 stagiaires dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
- et de 15 % de l'effectif de l'entreprise dans les entreprises de 20 salariés et plus.

Articles L 124-8, R 124-10 à R 124-13 du Code de l'Education.

> Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements, le quota de stagiaires doit être calculé non pas au niveau de chaque établissement mais au regard de l'effectif global de l'entreprise, c'est-à-dire tous établissements confondus.

Depuis le 1er janvier 2019, les entreprises accueillant des stagiaires peuvent demander à l'autorité administrative de se prononcer de manière explicite sur toute demande précise et circonstanciée ayant pour objet de connaître les modalités de prise en compte des effectifs servant de base au calcul du plafond de stagiaires autorisés :

La demande de rescrit doit préciser :

- Le nom ou la raison sociale de son auteur ;

- Son adresse ;
- Les catégories de personnes que l'entreprise envisage de prendre en compte en vue de la détermination de son effectif.

Elle doit être adressée à la DREETS du siège de l'entreprise par tout moyen conférant date certaine à sa réception.
Si la demande est incomplète, le service invite le demandeur, dans les mêmes formes, à fournir les éléments complémentaires nécessaires.

La DREETS dispose d'un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la demande ou des éléments complémentaires demandés pour répondre.

A titre expérimental et jusqu'au 1er janvier 2021, l'entreprise qui établit la demande joint à celle-ci un projet de prise de position par lequel elle conclut à la prise en compte ou non des catégories de personnes dans le calcul de l'effectif de stagiaires.

Le silence gardé par la DREETS pendant un délai de 3 mois à compter de la réception d'une demande complète vaut adoption de la prise de position proposée par le demandeur.

Dans les 6 mois qui précèdent la fin de l'expérimentation, chaque DREETS devra adresser au ministre chargé du travail un bilan comprenant notamment le nombre de demandes présentées et les catégories de personnes sur lesquelles elles ont porté.

Articles L 124-8, L 124-8-1, R 124-10 à R 124-13 du code de l'éducation.

Décret n° 2018-1227 du 24 décembre 2018 pris pour l'application des articles 21 et 22 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, art.3.

La durée du stage est-elle limitée ?

Oui. Chaque stage ne doit pas excéder 6 mois dans la même entreprise.

Plusieurs dérogations sont toutefois prévues pour certaines formations.

Article L 124-5 du Code de l'Education.

La gratification de stage est-elle obligatoire ?

Oui lorsque le stage est supérieur à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non.

La gratification, versée mensuellement, est au minimum de 15% du plafond horaire de la sécurité sociale.

Article L 124-6 du Code de l'Education.

Est-il obligatoire de désigner un tuteur ?

Oui. L'entreprise d'accueil doit désigner un tuteur pour le stagiaire.

Le tuteur est chargé de guider et conseiller le stagiaire, favoriser son intégration, évaluer ses travaux et l'aider à acquérir des compétences.

Article L 124-9 du Code de l'Education.

Le nombre maximum de stagiaires pouvant être encadrés par un même tuteur est fixé à 3.

Faut-il inscrire le stagiaire dans le registre unique du personnel ?

Oui.

Doivent figurer dans le registre unique du personnel pour chaque stagiaire :

- Ses noms et prénoms ;
- Les dates de début et de fin de stage ;
- Le lieu du stage ;
- Les noms et prénoms du tuteur.

Articles L 1221-13 et D 1221-23-1 du Code du Travail.

Faut-il délivrer une attestation de stage en fin de stage ?

Oui. Ce document doit mentionner :

- La durée effective totale du stage ;
- Le montant total de la gratification versée.

https://www.legisocial.fr/modele-lettre/embauche/modele-lettre-reponse-favorable-demande-stage.html »
https://www.legisocial.fr/modele-document/contrat-travail/modele-attestation-stage.html »