

Stage en entreprise

- Textes de référence** :
- Articles L 1132-1 du Code du travail (anc. article L 122-45)
 - Articles L 242-4-1, L 412-8, R 412-4, D 242-2-1, D 412-5-1 et D 412-6 du Code de la sécurité sociale
 - Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
 - Décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise
 - Décret n° 2006-1627 du 18 décembre 2006 relatif à la protection contre les AT/MP
 - Charte des stages étudiants en entreprise dite charte du 26 avril 2006

Stagiaires concernés	Les stagiaires effectuant un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
Durée maximale du stage en entreprise	La durée du stage, renouvellement compris, ne peut excéder 6 mois.
Interdiction de recourir à un stagiaire	Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, 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 ou pour occuper un emploi saisonnier.
Statut du stagiaire dans l'entreprise d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> - Le stagiaire n'est pas un salarié : pas de contrat de travail, pas de salaire, pas de visite médicale, pas d'inscription sur le registre du personnel, pas d'application de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise. - Il doit se conformer aux règles internes de l'entreprise : horaires, discipline, règles de sécurité, d'hygiène.

<p>Convention de stage</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une convention doit obligatoirement être signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement - La convention doit comporter : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 dans le respect de l'article L 412-8 du Code de la sécurité sociale 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, 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/ou 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 (entreprises d'au moins 20 salariés) sont applicables au stagiaire ; ▪ le contenu du rapport de stage et les modalités d'évaluation du stage.
<p>Engagements du stagiaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser sa mission et être disponible pour les tâches confiées ; - Respecter les règles de l'entreprise ; - Respecter les exigences de confidentialité de l'entreprise ; - Rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus (document qui doit être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu).

<p>Engagements de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer un stage qui s'inscrit dans le projet pédagogique ; - Accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission ; - Désigner un responsable de stage qui guidera et conseillera le stagiaire ; - Informer le stagiaire sur les règles de l'entreprise ; - Favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ; - Aider le stagiaire dans l'acquisition des compétences nécessaires ; - Assurer un suivi régulier de ses travaux ; - Evaluer la qualité du travail effectué ; - Conseiller le stagiaire sur son projet professionnel ; - Rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.
<p>Gratification du stagiaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés - Le montant de la gratification doit être précisé dans la convention de stage - Ce montant peut être fixé par convention de branche ou l'accord professionnel étendu. A défaut, le montant horaire est de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 1/3 du SMIC Exemple : pour un mois complet à 35 heures hebdomadaires, le montant de la gratification sera de 398,13 € - La gratification est due dès le 1^{er} jour de stage et mensuellement
<p>Cotisations sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune cotisation sociale (patronale ou salariale) n'est due lorsque la gratification reste inférieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 398,13 € par mois en 2008 pour 35 heures hebdomadaires. - Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et le plafond. Exemple : un stagiaire qui fait 35 heures hebdomadaires et qui perçoit une gratification mensuelle égale à 500 €, les cotisations seront calculées sur : $500 - 398,13 = 101,87$ € - Aucune cotisation n'est due au titre de l'assurance chômage et de la retraite complémentaire.
<p>Protection sociale en cas d'AT/MP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si pas de gratification ou si égale ou inférieure à 12,5 % du plafond de la sécurité sociale (soit 398,13 € pour 35h), la couverture sociale est assurée par l'établissement d'enseignement. - Si la gratification est égale ou supérieure à 398,13 € par mois, la couverture du stagiaire est assurée par l'entreprise.