

Le stagiaire en milieu professionnel

Le stage est intégré à un cursus pédagogique.

Il correspond 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 stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Le stage ne peut pas 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,
- de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil,
- d'occuper un emploi saisonnier,
- ou de remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Qu'il soit obligatoire ou non, le stage doit faire l'objet d'une convention.

Lorsqu'au cours d'une même année scolaire ou universitaire, la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non au sein d'un même organisme d'accueil, une gratification doit être versée.

Une exonération de cotisations, dite franchise de cotisations, s'applique, sous certaines conditions, à cette gratification versée au stagiaire.

Les stages concernés

Tout stage en milieu professionnel doit être intégré dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Ses finalités et ses modalités sont définies dans l'organisation de la formation.

Les stages doivent faire l'objet d'une restitution par l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

L'obligation d'une convention de stage

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention.

Cette convention est signée par :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal),
- l'organisme d'accueil : entreprise, administration publique, collectivité territoriale, établissement de santé, association ou tout autre organisme,
- 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 comporter un certain nombre de clauses. Elle précise notamment :

- 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 dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire,
- les modalités d'autorisation d'absence,
- **le taux horaire de la gratification, calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et les modalités de son versement,**
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais...),
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident du travail.

La convention de stage doit également mentionner un volume pédagogique minimal de formation fixé à 200 heures ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

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.

Si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'organisme d'accueil, les sommes versées seront soumises à cotisations et contributions au même titre que des salaires.

Le recours encadré aux stages

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement, peu importe que ce soit au titre d'un ou de plusieurs stages.

Jusqu'au 12 juillet 2016, il est possible de dépasser la limite de 6 mois pour :

- les formations préparant aux diplômes d'Etat d'assistant de service social, de conseiller en économie sociale familiale, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur spécialisé et d'éducateur technique spécialisé ;
- les formations préparant à un diplôme de grade « master » et permettant, dans le cadre d'une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l'exercice d'activités en milieu professionnel destinées exclusivement à acquérir des compétences en cohérence avec les formations, d'une durée de plus de 6 mois.

Délai de carence entre 2 stages

Les entreprises qui accueillent successivement des stagiaires sur un même poste, au titre de conventions de stage différentes, doivent respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent, à moins que ce dernier ait été interrompu à l'initiative du stagiaire.

Décompte de la durée d'un stage

La durée d'un stage s'apprécie en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil, en considérant que :

- chaque période au moins égale à 7 h de présence, consécutives ou non, dans l'organisme d'accueil équivaut à une journée,
- chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, vaut 1 mois.

Les jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage.

Les autres obligations de l'organisme d'accueil

L'organisme doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues et inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

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.

Un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction.

Une attestation de stage est délivrée par l'organisme d'accueil à tout élève ou étudiant.

Cette attestation mentionne la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire, le cas échéant.

Le stagiaire en entreprise n'est pas titulaire d'un contrat de travail. L'entreprise n'a pas l'obligation d'adresser à l'[Urssaf](#) ou à la [CGSS](#) une déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)).

Les offres de stage publiées sur Internet doivent être distinguées des offres d'emploi et référencées spécifiquement dans les outils de recherche.

La gratification pour tout stage de plus de 2 mois

Au-delà d'un temps de présence défini, un employeur qui accueille un stagiaire doit lui verser une gratification.

Cette obligation s'applique aux entreprises, aux administrations publiques, aux collectivités territoriales, aux établissements de santé, aux associations ou à tout autre organisme d'accueil. La gratification est due lorsque, au cours d'une même année d'enseignement, la durée de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil est supérieure à **2 mois**.

Important : tout organisme d'accueil peut prévoir de verser une gratification lorsque la durée de la période de formation en milieu professionnel ou du stage est inférieure à 2 mois.

La gratification est versée mensuellement à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage.

Sont exclus, les stagiaires de la [formation professionnelle continue](#).

La durée du stage est décomptée en fonction de la durée de présence du stagiaire. Pour le calcul de la durée du stage, un mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et 7 heures de présence, consécutives ou non, comptent pour 1 jour.

La gratification est due dès lors que le stage a une durée au moins équivalente à 44 jours (sur la base de 7 heures par jour), consécutifs ou non, au cours de la même année d'enseignement (scolaire ou universitaire).

- la gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire est présent dans l'organisme d'accueil à **partir de la 309^e heure**, même de façon non continue.

Afin de calculer le montant de la gratification, l'organisme d'accueil doit prévoir le nombre d'heures de présence effective du stagiaire. A ce temps de présence, l'organisme d'accueil peut rajouter les périodes de congés payés qu'il prévoit d'octroyer au stagiaire.

Le montant de la gratification

[Le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu : voir la CCNS.](#)

[Le montant de la gratification versé au stagiaire doit être précisé dans la convention de stage.](#)

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

Découvrez dans notre rubrique taux et barèmes [le taux horaire minimal de la gratification obligatoire des stagiaires au-delà de 2 mois de stage.](#)

La validation des droits à retraite des stagiaires

Les stagiaires percevant la gratification minimale ne cotisent pas à l'assurance vieillesse obligatoire et ne se constituent pas, en conséquence, de droits à la retraite. Ils peuvent demander la prise en compte de leurs périodes de stage, sous réserve du versement de cotisations et dans la limite de deux trimestres de retraite. Le stagiaire doit adresser sa demande de versement, dans un délai deux ans à compter de la fin de son stage, à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale dont il dépend.

Le coût de ce versement pour un trimestre est égal à 12 % de la 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.

Le versement de la gratification

La gratification est mensuelle : elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage.

L'entreprise peut choisir :

- soit de verser chaque mois la gratification correspondant au nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire (donc un montant différent chaque mois) ;
- soit de réaliser un « lissage » des sommes qui seront dues sur la totalité de la durée du stage, afin de verser chaque mois le même montant au stagiaire.
-

Les formateurs occasionnels

Un formateur occasionnel dispense des cours dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme ou une entreprise de la formation au titre de la formation professionnelle continue.

La durée de cette activité n'excède pas 30 jours civils par année et par organisme de formation ou d'enseignement.

Ces formations sont réalisées dans le cadre d'un service organisé en contrepartie d'une rémunération.

[Les formateurs occasionnels sont des salariés affiliés au régime général de Sécurité sociale.](#)

Les cotisations peuvent être calculées sur une base forfaitaire.

Qui est concerné ?

Vous êtes :

- un établissement d'enseignement,
- un organisme ou une entreprise qui emploie des formateurs occasionnels pour dispenser des cours au titre de la formation professionnelle continue.

Votre salarié est :

- formateur,
- intervenant,
- conférencier.

Quelles formalités ?

Comme pour tout emploi de salarié, vous devez effectuer une déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)) auprès de l'[Urssaf](#), dans les huit jours précédant sa prise de fonction.

Le formateur occasionnel n'a pas à demander son immatriculation en qualité d'indépendant. Il dépend du régime général de la Sécurité sociale. Il reçoit, à l'issue de sa mission, une rémunération nette de charges accompagné