



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

STAGIAIRE : QUELS SONT VOS DROITS ?

Publié le **15/06/2021** (mis à jour le **16/06/2021**)

Par Service juridique - CFDT

Vous allez bientôt faire un stage et vous vous posez de nombreuses questions...Quelles règles de l'entreprise me sont applicables ? Ai-je le droit à une gratification ? Puis-je m'absenter pendant mon stage ? Ou encore, y a-t-il des règles dérogatoires durant la crise sanitaire ? Voici les réponses à vos questions !

UNE GRANDE RÉFORME EN 2014

Les droits des stagiaires ont bien longtemps été extrêmement précaires, et de nombreux emplois déguisés pouvaient se cacher derrière des offres de stages, pourtant alléchantes sur le papier. Pour rappel, il est pourtant interdit de faire appel à un stagiaire pour remplacer un salarié absent, ou encore pour faire face à un accroissement d'activité !

C'est en 2014, et après plusieurs évolutions législatives, qu'une loi soutenue par la CFDT (1) a permis de nombreuses avancées, dont l'objectif était de donner plus de droits aux stagiaires et de mieux définir leur statut. Pour la CFDT, le stage ne doit pas être détourné de son objet, qui est de permettre au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles liées à sa formation.

Selon l'article L.124-3-1 du Code de l'éducation, il est possible, pour les étudiants (comme pour les élèves du secondaire), de faire un stage d'une durée maximale d'1 semaine, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle et en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle des connaissances.

Avant toute chose, il faut savoir que le stagiaire n'est pas un salarié : il a un statut particulier !

Depuis la loi de 2014, aucun stage ne peut excéder 6 mois dans une même entreprise et dans une même année d'enseignement pour un même stagiaire (2).

Il est impératif que **le stage soit intégré à un cursus de formation** dont le volume pédagogique d'enseignement est de 200 heures minimum par année d'enseignement. Un minimum de 50 heures doit être dispensé en présence de l'étudiant.

De la même façon, **la durée hebdomadaire de travail du stagiaire** ne peut être supérieure à celle prévue au sein de l'entreprise pour les salariés. La durée est calculée de la manière suivante : la période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à 1 mois.

Le stagiaire ne doit pas dépasser 924 heures de présence effective dans l'entreprise pour respecter les 6 mois maximum de stage.

Les entreprises ont désormais également **un quota de stagiaires maximal à respecter** (3). **L'employeur doit, en principe, respecter un délai de carence entre deux stagiaires sur un même poste, qui équivaut à 1/3 du stage précédent.**

LA CONVENTION DE STAGE

Parmi les éléments protecteurs figurent la **convention de stage**. Elle est obligatoire, aucun stage ne pouvant se dérouler sans elle. Elle lie l'entreprise, le stagiaire et l'établissement d'enseignement supérieur, c'est pourquoi elle doit être **signée par chacune de ces parties**.

La convention de stage doit comprendre un certain nombre d'éléments dont notamment :

- les dates du stage ;
- les missions du stagiaire ;
- les conditions d'encadrement du stage ;
- les autorisations d'absences ;
- la gratification et autres avantages ;
- la protection sociale du stagiaire ;
- l'évaluation du stagiaire et de son compte rendu ;
- la délivrance d'une attestation de stage ;
- les modalités de résiliation du stage ;
- les clauses applicables du règlement intérieur de l'entreprise.

Cette convention pourra être modifiée par **la signature d'un avenant entre toutes les parties**, les avenants permettant par exemple de prolonger ou de décaler le stage.

Le stagiaire est doublement encadré : par son tuteur dans l'entreprise et par son référent enseignant dans son établissement. Chaque tuteur ne peut pas prendre plus de 3 stagiaires au cours d'une même période.

LA GRATIFICATION

La gratification du stage **est obligatoire, dès lors que le stagiaire effectue un stage de plus de 2 mois consécutifs dans l'année d'enseignement au sein de l'entreprise (4)**. Pour un stage d'une durée inférieure, l'employeur peut faire le choix de gratifier son stagiaire, même s'il ne s'agit pas d'une obligation.

La gratification peut être payée au réel, c'est-à-dire en fonction du nombre d'heures réalisées chaque mois. Elle peut aussi être lissée sur la durée du stage.

Le montant de cette gratification est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. **A défaut, elle ne peut être inférieure à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.**

En 2021, ce taux correspond à 3,9 €/heure. La gratification est due au stagiaire dès le 1er jour du stage et mensuellement.

En sus de la gratification, le stagiaire **peut bénéficier d'autres avantages en nature** existant dans l'entreprise.

Dans ce cas, s'ils sont connus à cette date, il est préférable que les avantages en nature figurent dans la convention de stage.

Comme les autres salariés, le stagiaire doit avoir **accès à la restauration de l'entreprise**. Cet avantage en nature ne peut pas être déduit de sa gratification, contrairement à la rémunération d'un salarié. **En l'absence de restaurant d'entreprise, le stagiaire peut bénéficier de titres restaurant (5).**

De la même manière, comme pour un salarié, **l'employeur doit rembourser a minima la moitié des frais d'abonnement de transport en commun du stagiaire entre son domicile et son lieu de travail**, un accord d'entreprise pouvant prévoir une prise en charge plus importante (6).

Pour l'ensemble de ces avantages en nature, l'employeur doit bien vérifier qu'il reste en règle avec l'Urssaf, qui peut demander des paiements supplémentaires. Par exemple, si le stagiaire est gratifié d'une somme supérieure au plafond précité, l'excédent sera soumis aux charges sociales salariales et patronales.

Pour toute information sur ces questions, n'hésitez pas à aller voir : <https://www.urssaf.fr>

Dès lors qu'il y a une gratification, bien que ce ne soit pas obligatoire, il est souhaitable que l'employeur établisse un bulletin de paie.

L'ABSENCE

Le Code de l'éducation prévoit **des autorisations exceptionnelles** en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption. Dans ces cas, l'autorisation d'absence est équivalente à celle prévue dans le Code du travail pour les salariés (7).

En dehors de ces cas exceptionnels, pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, **la convention peut également prévoir des autorisations d'absence.**

LES SANCTIONS

En cas de non respect des règles, l'employeur encourt une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2 000 euros par stagiaire concerné et jusqu'à 4 000 euros en cas de nouvelle infraction dans l'année qui suit la notification de la première amende.

Pour rappel, une partie spécifique du registre du personnel est dédié au recensement des stagiaires.

Si le stagiaire est embauché dans les 3 mois après son stage, la durée du stage doit être déduite de sa période d'essai. Le stage doit également être pris en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

DES RÈGLES DÉROGATOIRES DURANT LA CRISE SANITAIRE

Suite à la crise sanitaire, des règles dérogatoires ont été créés et sont applicables au besoin jusqu'au 31 octobre 2021.

Cette possibilité d'adaptation des modalités de stage est détaillée dans [la circulaire du 15 février 2021](#) qui fait suite à [l'ordonnance du 24 décembre 2020](#).

Il est possible :

- de remplacer les stages en présentiel par des stages en distanciel ;
- d'assouplir les conditions de stages, par exemple, la forme du stage, la validation, l'allongement de l'année universitaire ;
- de remplacer tout ou partie du stage par un autre dispositif, par exemple, projet tutoré, ou encore bénévolat.

Une vigilance particulière doit également être accordée aux conditions en matière de couverture sociale et d'assurance, ainsi qu'aux liens entre le tuteur et le stagiaire.

(1) Loi 10.07.14 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

(2) Art. L.124-5 C. éduc.

(3) Art. L.124-8 et suivants C. éduc.

(4) Art. L.124-6 C.educ.

(5) Art. L.124-13 C educ.

(6) Art. L.3261-2 C.trav.

(7) Art. L.1225-16 à L.1225-28, L.1225-35, L.1225-37, L.1225-48 C.trav.