

## ACCUEILLIR UN STAGIAIRE ETUDIANT DANS VOTRE ENTREPRISE

### Définition du stage

Il s'agit d'une période plus ou moins courte passée en entreprise pour compléter une formation théorique par l'acquisition d'une expérience pratique en milieu professionnel. Il facilite ainsi le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise. Il ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi.

Ne pas confondre avec :

- les périodes en entreprise des apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation,
- les visites, séquences d'observations et stages des mineurs de moins de 16 ans
- les stages de la formation professionnelle continue,
- les " jobs d'été "

### Convention de stage

Le stage peut être obligatoire dans le cadre du cursus pédagogique ou facultatif.

Dans toutes les hypothèses, une convention de stage doit être impérativement établie et signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. Elle doit comprendre notamment les mentions obligatoires suivantes :

- l'identité et les coordonnées des parties
- le projet pédagogique et le contenu du stage
- les modalités du stage (organisation du temps, durée et dates du stage, accueil et encadrement par l'enseignant et
- le tuteur dans l'entreprise, gratification, protection sociale et responsabilité civile, discipline, absence, rupture..)
- l'évaluation du stage.

### Durée du stage

La durée d'un stage est désormais limitée à 6 mois renouvellement compris sauf pour les stages intégrés à un cursus pédagogique.

### La relation employeur – stagiaire- établissement scolaire

#### Obligations de l'employeur

Le stagiaire est accueilli dans l'entreprise pour se former et s'informer. Il n'est pas lié à l'employeur par un contrat de travail. L'employeur n'a aucune formalité d'embauche à effectuer (pas de déclaration préalable à l'embauche ni de visite médicale à faire passer).

L'entreprise s'engage vis à vis de l'étudiant à proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique, à lui donner les moyens de réussir sa mission, à désigner un tuteur ou une équipe tutorale qui l'accompagnera tout au long de son stage, à rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

### **Obligations de l'étudiant**

L'étudiant s'engage à réaliser sa mission, à respecter les règles de l'entreprise, les exigences de confidentialité, à rédiger s'il est exigé, un rapport ou mémoire dans les délais prévus.

### **Obligations de l'établissement d'enseignement supérieur**

L'établissement d'enseignement supérieur s'engage à définir les objectifs du stage et à s'assurer que le contenu du stage proposé y répond, à assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée du stage en lui affectant un enseignant qui veille à son bon déroulement, à guider l'étudiant dans la réalisation du rapport de stage et à organiser la soutenance.

## **Gratification et franchise de charges sociales**

Lorsque la durée du stage est supérieure à 3 mois, l'entreprise doit obligatoirement verser au stagiaire une gratification (qui n'a pas le caractère d'un salaire).

Son montant est fixé par la convention collective, l'accord de branche ou à défaut par décret.

Le décret N°2008-96 du 31 janvier 2008 fixe le montant horaire de la gratification due au stagiaire à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale soit 398,13€ par mois en 2009 pour une durée de 151h67 par mois.

Un seuil d'exonération de cotisations sociales a été fixé le 1er juillet 2006. Il correspond à 12,5% du plafond horaire de la Sécurité sociale (soit 2,62 € en 2009) multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois (soit 398,13 € par mois pour 35 heures hebdomadaires pour 2009).

Ce seuil est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Ex : la gratification versée à un stagiaire présent, par exemple, 3 jours sur 5 dans l'entreprise, sera exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de 238,87€ ( $398,13 \times 3/5$ ).

Les gratifications ne donnent lieu à aucune cotisation sociale (salariale et patronale) dès lors que le montant est inférieur ou égal à ce seuil.

Par ailleurs, outre cette gratification le stagiaire peut percevoir le remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts pour la restauration, l'hébergement et le transport.

A noter : la couverture du stagiaire contre les accidents du travail ainsi que les obligations relatives aux déclarations sont dans ce cas assurées par l'établissement d'enseignement. Cependant si l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise cette dernière effectue les déclarations et en adresse sans délai la copie à l'établissement d'enseignement.

S'agissant des gratifications supérieures à ce seuil, les cotisations et contributions de Sécurité sociale sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et le seuil d'exonération (398,13€).

Dans cette hypothèse, l'entreprise d'accueil sera redevable de la cotisation accident du travail sur l'assiette correspondant au différentiel entre le montant de la gratification et le seuil d'exonération.

Les obligations relatives aux déclarations d'accident sont assurées par l'entreprise d'accueil sauf si celui-ci survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement. Dans ce cas c'est à l'établissement d'enseignement d'effectuer les déclarations et d'en adresser une copie sans délai à l'entreprise d'accueil.