

## ACCUEILLIR UN STAGIAIRE 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.

Ne pas confondre avec :

- les périodes en entreprise des apprentis et jeunes en contrat de qualification,
- les stages de la formation professionnelle,
- les " jobs d'été "

### Les différents types de stages

Le stage peut être **obligatoire ou facultatif**. Les conditions de déroulement sont proches mais les obligations sociales de l'employeur sont différentes.

#### Le stage obligatoire dans le cadre des études

C'est le stage prévu dans le cadre de la scolarité en vue de l'obtention d'un diplôme. Il fait obligatoirement l'objet d'une convention tripartite. Ces stages sont effectués par des élèves de l'enseignement technique, secondaire ou supérieur.

#### Le stage facultatif

Il s'agit d'un stage effectué à l'initiative du jeune au cours de sa scolarité mais qui n'est pas obligatoire pour l'obtention de son diplôme, ou en dehors de sa scolarité après l'obtention de son diplôme.

### La relation employeur - stagiaire

#### Obligations de l'employeur

Le stagiaire est accueilli dans l'entreprise pour se former, 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 sauf pour les mineurs de moins de 16 ans susceptibles d'utiliser des machines de production).

#### La convention de stage ou le contrat de stage

Lorsqu'il s'agit d'un stage obligatoire, une convention de stage doit être impérativement établie. Il s'agit d'une convention tripartite entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire. Elle a pour objet de clarifier les relations entre les trois parties, de préciser les attentes du jeune en matière de formation et de prévoir les modalités de protection en cas d'accident du travail. L'école restant responsable de l'élève ou de l'étudiant doit en principe le couvrir par une assurance en responsabilité civile pour les dommages qu'il pourrait causer à l'occasion du stage.

Si le stage se déroule à l'étranger, l'élève ou l'étudiant peut voir maintenue sa protection sociale pendant 12 mois maximum si l'école en fait la demande auprès de la Sécurité Sociale en envoyant la convention de stage.

En cas de stage facultatif, la convention tripartite n'est pas obligatoire. En revanche, il est vivement recommandé de formaliser la présence du stagiaire dans l'entreprise par un contrat de stage. Le jeune aura pour sa part l'obligation de souscrire une assurance en responsabilité civile pour les dommages causés à autrui pendant ou à l'occasion du stage.

## Rémunération et charges sociales

### Gratification

Quelle que soit la nature du stage, l'entreprise n'est pas légalement tenue d'accorder une rémunération au stagiaire. Cependant, elle peut lui verser chaque mois ou en fin de stage une gratification et/ou des avantages en nature et prendre en charge ses frais.

### Cotisations sociales

Les cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage ne sont pas dues, quel que soit le montant de la gratification.

Seules les cotisations de sécurité sociale doivent dans certaines situations être acquittées par l'entreprise d'accueil (cf. tableau ci-dessous)

	Stage obligatoire couverture accident du travail assurée par l'école	Stage obligatoire couverture accident du travail non assurée par l'école	Stage non obligatoire
<b>Aucune gratification</b>	Aucune cotisation sociale	Cotisations patronales de sécurité sociale sur une base forfaitaire (25% du SMIC). Aucune cotisation salariale	Cotisations patronales de sécurité sociale sur une base forfaitaire (25% du SMIC). Aucune cotisation salariale
<b>Gratification inférieure à 25% du SMIC (*)</b>	Aucune cotisation sociale	Cotisations patronales de sécurité sociale sur une base forfaitaire (25% du SMIC). Aucune cotisation salariale	Cotisations patronales de sécurité sociale sur une base forfaitaire (25% du SMIC). Aucune cotisation salariale
<b>Gratification comprise entre 25% du SMIC (*) et 30% du SMIC</b>	Aucune cotisation sociale	Cotisations patronales de sécurité sociale sur une base forfaitaire (25% du SMIC). Aucune cotisation salariale	Cotisations patronales et salariales de sécurité sociale sur la totalité de la gratification
<b>Gratification supérieure à 30% du SMIC (*)</b>	Cotisations patronales et salariales de sécurité sociale sur la totalité de la gratification	Cotisations patronales et salariales de sécurité sociale sur la totalité de la gratification	Cotisations patronales et salariales de sécurité sociale sur la totalité de la gratification

**Le SMIC est applicable est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année soit 8,03 € brut de l'heure au 1<sup>er</sup> janvier 2006**  
**Il est calculé sur la base de 169 heures mensuelles.**

25 % du SMIC = 339,30 €

30 % du SMIC = 407,12 €