

## Comment embaucher un stagiaire ?

Il existe deux types de stages : ceux réalisés par des élèves ou des étudiants de l'enseignement supérieur, qui font obligatoirement l'objet d'une convention tripartite type définie par la « *Charte des stages étudiants en entreprise* », et ceux réalisés par des élèves de l'enseignement secondaire, pour lesquels la conclusion d'une convention type n'est pas obligatoire.

<b>Qu'est-ce qu'un stage en entreprise ?</b>	Le stage en entreprise est une période d'études pratiques pendant laquelle un jeune est présent dans l'entreprise pour compléter sa formation par une expérience concrète. Son objectif essentiel est de permettre au jeune de découvrir l'entreprise en tant qu'observateur et non en tant que prestataire de travail.
<b>Quelle différence entre stage en entreprise et...</b>	<p>... « <b>job d'été</b> » ? Le « job d'été » effectué pendant les vacances scolaires est un véritable contrat de travail qui prend la forme d'un contrat à durée déterminée.</p> <p>... <b>actions de formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation</b> ? Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont, tous deux, des contrats de travail ayant pour objet la formation de l'apprenti ou du salarié.</p> <p>... <b>stage réalisé dans le cadre de la formation professionnelle continue</b> ? Les stagiaires de la formation professionnelle continue conservent leur statut de salarié.</p> <p>... <b>stage probatoire</b> ? Le stage probatoire, également appelé période probatoire, correspond, en réalité, à une période d'essai.</p>
<b>Quelles sont les nouvelles règles applicables aux stages en entreprise ?</b>	<p><b>Une convention de stage obligatoire</b> pour tous les stages (à l'exception des stages destinés aux jeunes de moins de 16 ans et des stages réalisés dans le cadre de la formation professionnelle).</p> <p><b>Une durée de stage limitée à 6 mois par an</b>, renouvellement compris, pour les stages non intégrés au cursus pédagogique.</p> <p><b>Une gratification obligatoire pour les stages de plus de 3 mois</b> consécutifs, dont le montant minimal horaire doit être au moins égal à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 2,625 € pour 2009, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables.</p> <p><b>Une franchise de cotisations sociales</b> : les gratifications sont exonérées de cotisations sociales si elles n'excèdent pas 398,13 €/mois (avantages en nature et en espèces compris, ainsi que la participation de l'employeur aux chèques-déjeuner) pour un stagiaire présent 35 heures par semaine (151,67 h par mois).</p>

### Contexte

#### • Qu'est-ce qu'une convention de stage ?

Tout stage effectué par un élève ou un étudiant préparant un diplôme de l'enseignement supérieur doit faire l'objet d'une convention de stage tripartite entre l'entreprise d'accueil, l'établissement d'enseignement et le stagiaire. Cette obligation ne vaut pas pour les stages effectués dans le cadre de la formation des jeunes de moins de 16 ans et la formation professionnelle continue. La convention de stage doit impérativement comporter les précisions sur :

- 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, 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 d'enseignement, 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 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 applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

### • Quelle est la durée du stage ?

La durée du stage dans l'entreprise est limitée à 6 mois par an, renouvellement inclus.

### • Quel est le statut du stagiaire ?

Le stagiaire ne possède pas le statut de salarié de l'entreprise. À ce titre, il ne peut pas se prévaloir du bénéfice des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise, il n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise. La rupture du stage peut intervenir à tout moment, sans pour autant prendre la forme d'un licenciement.

### Notez-le

Le stagiaire bénéficie d'une protection contre la discrimination et des dispositions légales relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, à l'hygiène et à la sécurité.

L'employeur n'est soumis à aucune formalité d'embauche. Il ne peut pas exiger du stagiaire un travail productif et ne doit retirer aucun profit direct de la présence du stagiaire dans son entreprise. À défaut, il risque une requalification du stage en contrat de travail.

### • Quelle est la rémunération du stagiaire ?

#### **Une gratification obligatoire pour les stages de plus de 3 mois...**

Lorsque la durée du stage est supérieure à 3 mois consécutifs, le stagiaire doit recevoir une gratification dont le montant horaire minimal est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables. Ce montant s'entend hors remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et hors avantages éventuellement offerts pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Cette gratification est due à compter du premier jour du stage. En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification est due au prorata de la durée du stage effectuée.

#### **... exonérée de cotisations sociales dans la limite de 398,13 euros en 2009**

Une franchise de cotisations sociales (patronales et salariales) est applicable sur la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, qui n'excède pas, au titre du mois civil, le produit de 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale par le nombre d'heures de stage effectuées. Par exemple, pour 151,67 heures, la franchise est égale à 398,13 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Ce montant est apprécié lors de la signature de la convention en tenant compte de la gratification, des avantages en nature et du temps de présence mensuel.

Au-delà de cette fraction, toutes les cotisations et contributions sociales sont dues.

### Acteurs

L'entreprise d'accueil  
L'établissement d'enseignement  
Le stagiaire

### Conseils

#### • Attention à la requalification du stage !

Certains stages ont été requalifiés en contrat de travail lorsqu'il apparaissait que le nombre de stagiaires était trop élevé par rapport à la taille de l'entreprise, que les stages étaient systématiquement renouvelés durant les vacances des salariés, que le stage se poursuivait au-delà du terme de la convention de stage ou que le stagiaire n'avait bénéficié d'aucune formation.

Dans tous ces cas, la sanction peut être lourde : en plus d'un rappel de salaires et d'éventuels dommages et intérêts, l'employeur peut être condamné au pénal pour travail dissimulé (45.000 euros d'amende et 3 ans d'emprisonnement) ou pour abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance (150.000 euros et 5 ans d'emprisonnement) !

#### • Vous devez protéger les stagiaires contre les accidents du travail

Tous les stagiaires doivent bénéficier de la couverture « Accidents du travail et maladies professionnelles » du régime général (à l'exception du capital versé en cas de taux d'incapacité inférieure à 10 %).



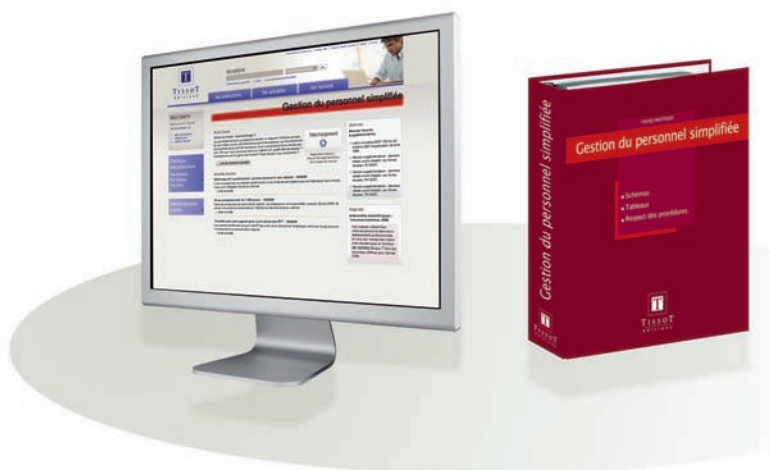
Téléchargez sur [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) un modèle de convention de stage.

### Références aux textes officiels

- ▶ C. trav., art. L. 1132-1 (discrimination)
- ▶ Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- ▶ Décret n° 2006-1627 du 18 décembre 2006 fixant les nouvelles règles concernant la couverture AT/MP des stagiaires
- ▶ Circulaire ACOSS n° 2007-69 du 5 avril 2007
- ▶ Circulaire ACOSS n° 2007-101 du 12 juillet 2007
- ▶ Décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 sur la gratification des stagiaires

# Gestion du personnel simplifiée

La bonne procédure pour chaque situation de droit du travail, au premier coup d'œil.



## Vos avantages

- **Vous prenez vos décisions sereinement** : ce qu'il faut respecter étape par étape, les partenaires incontournables, les délais à observer...
- **Vous gagnez du temps** : les réponses en un clin d'œil, les modèles personnalisables

### Les fiches pratiques

#### Une vision globale de la situation pour prendre les bonnes décisions

Chaque fiche pratique vous propose un schéma ou un tableau. Il résume la chronologie à suivre pour respecter les procédures face aux principales situations de gestion du personnel. Chaque fiche est indépendante des autres et traite d'un cas précis et concret en un recto (schéma ou tableau) et un verso (contexte et conseils) : vous trouvez facilement toutes les informations utiles.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Moteur de recherche par mots-clés.
- Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 21 X 29,7 cm. Environ 750 pages. Index de 3.000 mots-clés.

### @ Les modèles personnalisables

**Plus de 100 modèles pour gagner du temps : personnalisez puis imprimez les documents utiles pour la gestion du personnel depuis votre espace abonné.**

### Le Code du travail en intégralité

**Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.**

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

### @ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

**Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels** sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres...

@ Support Internet

Support papier

[Voir la fiche produit en ligne](#)

### SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

- Partie n° 01 - Les normes applicables à l'employeur
- Partie n° 02 - Recourir à la justice
- Partie n° 03 - Les obligations de l'employeur face à l'Administration
- Partie n° 04 - Les services de santé au travail
- Partie n° 05 - Le recrutement
- Partie n° 06 - Les aides financières à l'embauche
- Partie n° 07 - Le choix et la rédaction du contrat de travail
- Partie n° 08 - L'exécution du contrat de travail
- Partie n° 09 - Les documents et affichages obligatoires dans l'entreprise
- Partie n° 10 - Les droits et libertés au travail
- Partie n° 11 - La rémunération
- Partie n° 12 - L'obligation de formation
- Partie n° 13 - La discipline dans l'entreprise
- Partie n° 14 - Le temps et la durée du travail
- Partie n° 15 - La modification du contrat de travail
- Partie n° 16 - Le départ des salariés
- Partie n° 17 - La maternité, la maladie ou l'inaptitude des salariés
- Partie n° 18 - L'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Partie n° 19 - Les élections professionnelles
- Partie n° 20 - Les représentants du personnel
- Partie n° 21 - Les accords collectifs et le statut collectif non négocié
- Partie n° 22 - Les conflits collectifs

#### Pour 1 an d'abonnement

Les fiches pratiques

Les mises à jour

Les modèles personnalisables

Le Code du travail

Les e-news Tissot

**Prix**

Référence

#### Offre Duo

Papier + Internet

@

@

@

@

@

**232 € HT**

GPSE

#### Offre Internet

@

@

@

@

@

**189 € HT**

GPSW

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 16 € HT/mois.



**TISSOT**  
éditions

[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)

# BON DE COMMANDE

## Votre commande : Gestion du personnel simplifiée

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Total € HT	Total € TTC
<input type="checkbox"/> <b>Offre DUO</b> Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : les fiches pratiques dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les e-news de votre choix et l'accès illimité sur <a href="http://www.editions-tissot.fr">www.editions-tissot.fr</a> aux fiches pratiques (mises à jour trimestrielles), aux modèles personnalisables à télécharger et au Code du travail.	GPSE	<b>232</b>	7,50	239,50	<b>269,03</b>
<input type="checkbox"/> <b>Offre Internet</b> L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur <a href="http://www.editions-tissot.fr">www.editions-tissot.fr</a> aux fiches pratiques (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, aux modèles personnalisables à télécharger et au Code du travail.	GPSW	<b>189</b>	—	189	<b>226,04</b>

## Votre mode de paiement :

- Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)  
 Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

## Vos coordonnées :

\*Champs obligatoires

Raison sociale\* : ..... Civilité\* :  M.  Mme  Mlle

Nom\* : ..... Prénom\* : .....

E-mail\* : ..... Fonction\* : .....

Adresse de facturation\* : .....

Code postal\* :      Ville\* : .....

Adresse de livraison (si différente) : .....

Code postal :      Ville : .....

Tél.\* : ..... Fax : .....

Effectif : ..... N° SIRET : ..... Code N.A.F. : .....

Commentaires : .....

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2009. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

\*\*DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr), une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr).

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service  
Relation Clientèle est à votre disposition au :  
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109  
74941 Annecy-le-Vieux Cedex  
Fax 04 50 64 01 42  
[relation.clientele@editions-tissot.fr](mailto:relation.clientele@editions-tissot.fr)

SAS au capital de 500.000 euros  
R.C. Annecy 76 B 129  
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z  
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



[www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr)