



La CPRIA vous rappelle que les stages doivent avoir une **finalité pédagogique** et la présence d'un établissement d'enseignement est indispensable.

Stage en entreprise

La convention de stage est obligatoire. Elle est conclue entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire. L'enseignant référent et le tuteur de stage doivent également signer la convention.

Elle régit les modalités d'accomplissement du stage : durée et dates du stage, l'organisation du temps de travail, la gratification, l'accueil et l'encadrement, la discipline, les modalités de rupture du stage.



Une convention de stage ne peut pas être conclue :

- pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour occuper un emploi saisonnier ;
- ou pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

N'étant pas un contrat de travail, le contrat de stage est soumis aux formalités restreintes contenues dans la convention de stage si elle existe.

L'employeur n'a pas à procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). En revanche, l'entreprise d'accueil a l'obligation d'inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du **registre du personnel**. Les dates de début et de fin de la période du stage, les noms et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire doivent également y être inscrits.

Durée maximale du stage : 6 mois par année d'enseignement.

Pour le **décompte de la durée maximale de 6 mois**, le mode de calcul de la présence du stagiaire au sein de l'organisme d'accueil s'effectue selon les modalités suivantes :

- chaque 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 un mois.

Un délai de carence entre deux stages effectués sur un même poste de travail est obligatoire. Il doit être égal à un tiers de la durée du stage précédent.



Attention ! Le nombre de stagiaire en stage en entreprise en même temps est limité selon l'effectif de l'entreprise.

Pour les stages étudiants, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil ne peut excéder :

- 15 % de l'effectif dans les organismes d'accueil dont l'effectif est au moins égal à 20 ;
- 3 stagiaires pour les entreprises d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20.

Le stagiaire est soumis aux mêmes règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence ;
- à la présence de nuit ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- au respect du règlement intérieur.



Pour rappel : Personne ne peut être écarté de l'accès à un stage en raison de :

- son origine ;
- de son sexe ;
- de ses mœurs ;
- de son orientation sexuelle ;
- de son identité de genre ;
- de son âge ;
- de sa situation de famille ou de sa grossesse ;
- de ses caractéristiques génétiques ;
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- de ses opinions politiques ;
- de ses activités syndicales ou mutualistes ;
- de son exercice d'un mandat électif ;
- de ses convictions religieuses ;
- de son apparence physique ;
- de son nom de famille ;
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- ou en raison de son état de santé ;
- de sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



L'entreprise doit nommer un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage

Un stage peut être interrompu :

- pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, au congés paternité, à l'adoption ;
- en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention ;
- en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil.



Une attestation de stage doit être délivrée par l'entreprise d'accueil à tout élève ou étudiant.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans un délai de 3 mois à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

La gratification et les avantages du stagiaires

Le versement d'une gratification est obligatoire pour tous les stages en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, supérieure à 2 mois consécutifs ou non. En deçà de cette durée, le versement d'une gratification reste facultatif.



La gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire effectue plus de **308 heures** (soit 154 heures × 2), c'est-à-dire à **partir de la 309ème heure** (154 heures × 2 mois + 1 heure) de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, même de façon non continue.

Le montant de la gratification doit être précisé dans la convention de stage. Ce montant peut être fixé par la convention de branche ou accord professionnel étendu.

Le montant ne doit pas, en revanche, être inférieur au **taux horaire de la gratification qui est de 3,90 € par heure de stage**, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/plafonds.html>). La gratification est exonérée des cotisations sociales.

Le stagiaire peut bénéficier de certains droits et avantages des salariés (qui ne doivent pas être compris dans la gratification mensuelle : ces indemnités doivent être payées en plus).

Le stagiaire doit avoir accès au **restaurant d'entreprise** ou **aux titres-restaurant** dans les mêmes conditions que les salariés.

L'employeur doit rembourser une part des **frais de transport** engagés par le stagiaire dans les mêmes conditions que le remboursement aux salariés.