

Embaucher un stagiaire

Afin d'éviter certains abus, la loi réglemente strictement les modalités d'accueil et de rémunération des stagiaires.

Sommaire

- Les différents stages possibles
- Les obligations et formalités administratives
- La gratification/rémunération de stagiaire
- Droits et avantages pour le stagiaire
- Où trouver des stagiaires ?

• Les différents stages possibles ? •

Il existe trois types de stages.

Les stages relevant de la **formation professionnelle continue** qui sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Les stages qui peuvent être effectués par des **mineurs de moins de 16 ans (enseignement secondaire)**. Dans ce cadre, les élèves de l'enseignement général peuvent effectuer des « visites d'information » et des « séquences d'observation » organisées durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire. Les élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel peuvent, quant à eux, effectuer des « stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel ».

Les autres stages, qui portent le nom de **stages en entreprise**.

• Les obligations et formalités administratives •

1. Le plafonnement du nombre de stagiaires au sein d'une même entreprise

Depuis le 28 octobre 2015 un décret plafonne le nombre de stagiaires pouvant être accueillis au même moment dans une même entreprise.

- **Pour les entreprises de moins de 20 salariés**, le décret autorise ces entreprises à avoir un maximum de 3 stagiaires en même temps.
- **Pour les entreprises d'au moins 20 salariés** le nombre de stagiaires ne peut dépasser 15% de l'effectif. *Par exemple, une entreprise de 300 salariés peut avoir en même temps jusqu'à 45 stagiaires et une entreprise de 50 salariés pourra en avoir 8 au maximum.*

2. Les formalités administratives

L'embauche d'un stagiaire est relativement simple mais doit obéir à des règles précises :

- L'accueil d'un stagiaire doit être **obligatoirement encadré par une convention de stage** signée par les trois parties (école, entreprise, stagiaire).
- **Si le stagiaire perçoit une gratification inférieure ou égale** aux limites d'exonération,

aucune démarche obligatoire n'est à effectuer auprès de l'administration.

- **Si la gratification est supérieure aux limites d'exonération**, il convient de déclarer le stagiaire auprès de l'URSSAF. Les cotisations patronales et salariales (hors retraite complémentaire et cotisations chômage) seront dues pour la rémunération versée au-delà des limites d'exonération.

La gratification / rémunération d'un stagiaire

Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, **le bulletin de paie n'est pas obligatoire**.

Conseils « Box RH » : *Cependant, beaucoup d'entreprises qui accueillent des stagiaires établissent des bulletins de paie notamment lorsque la gratification est supérieure aux limites d'exonération et fait l'objet de cotisations sociales. Dans ce cas, il est important de bien mentionner sur le bulletin de paie que l'intéressé est **stagiaire** et d'employer la terminologie de **gratification** (et non salaire mensuel) afin d'éviter tout risque de requalification en contrat de travail. En cas de versement d'une gratification égale au montant de la franchise de cotisation, il est préférable de réaliser un document intitulé « remise de gratification » plutôt qu'un bulletin de paie.*

Le contrat de stage doit respecter **la durée maximale du travail** prévue par la loi. L'employeur est tenu d'inscrire tous les stagiaires dans **le registre du personnel**. Ce dernier doit comporter une partie spécifiquement réservée aux stagiaires pour qu'ils ne soient pas confondus avec les salariés.

De plus, l'employeur doit informer le comité d'entreprise ou CSE du nombre de stagiaires accueillis, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées. **Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'information se fait une fois par an.**

• La gratification / rémunération de stagiaire •

L'article 30 de la loi du 24 novembre 2009 **impose le versement d'une gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois**. Ces deux mois peuvent être consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

1. Principe et taux horaire de la gratification de stage

La gratification est donc obligatoire lorsque la présence du stagiaire est supérieure à 2 mois au cours de l'année d'enseignement scolaire ou universitaire, c'est-à-dire :

- plus de 44 jours de présence, consécutifs ou non, pour un horaire de 7 heures par jour ;
- ou plus de 308 heures de présence, même de façon non continue, sur la base d'une durée journalière différente.

Sinon la gratification reste facultative pour l'employeur.

En 2018, le taux horaire de la gratification est égal à 3,75 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 25 € x 0,15).

À noter : *Le plafond de la sécurité sociale est modifié chaque année au 1^{er} janvier. Si cette modification a lieu en cours de stage (par exemple pour un stage prévu entre le 1^{er} décembre et le 15 février), la convention doit explicitement prévoir une revalorisation de la gratification en fonction du changement du 1^{er} janvier.*

Dans certaines branches professionnelles, le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être supérieur au montant minimum légal. **L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.**

Exemple de gratification minimale à verser pour un stage à temps plein (7 heures par jour) du 1er Septembre au 30 Novembre 2018, soit 3 mois calendaires, pour un total de 448 heures effectuées :

- Septembre : 20 jours x 7 heures = 140 heures à 140h x 3.75 € = **525 €**
- Octobre : 23 jours x 7 heures = 161 heures à 161h x 3.75€ = **603.75 €**
- Novembre : 21 jours x 7 heures = 147 heures à 147h x 3.75€ = **551.25 €**

La gratification minimale totale due est de = 1680 €

Ne sont pas inclus dans ce montant les éventuels remboursements de frais engagés dans le cadre du stage et les avantages offerts (hébergement, restauration, transport).

Lorsque la durée du stage est au plus égale à deux mois, le versement d'une gratification est facultatif.

A noter : *Lorsque la durée du stage est conduite à plus de deux mois, alors qu'initialement la durée était inférieure, un rattrapage doit s'effectuer, le stagiaire étant en droit de percevoir sa gratification dès le premier mois de stage.*

2. Cotisations et charges sociales

Le montant de la gratification est **exonéré** de cotisations et contributions sociales, patronales et salariales, lorsqu'il **n'excède pas les 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale** par le nombre d'heures effectuées dans le mois.

En 2018, le plafond est fixé à 3,75 euros par heure de stage. **Au-delà, l'excédent est soumis à cotisations.**

C'est également le cas lorsqu'il s'agit d'une gratification facultative. (Stage inférieur à deux mois et dont le montant est inférieur à 3.75 € / heure).

Une gratification d'un montant supérieur au minimum légal (> à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale) sera soumise pour partie à des cotisations et contributions sociales.

Dans ce cas-là, **seul le montant correspondant à la différence entre le minimum légal et la gratification supplémentaire est assujetti aux cotisations de Sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, à la contribution solidarité autonomie, au FNAL** (Fond National d'aide au logement).

*Exemple : Un stagiaire signe une convention de stage de 6 mois. Il est convenu un horaire mensuel de 151h67. Le montant minimum légal de la gratification mensuelle est de 568,76€. (151.67*3.75€)*

Cependant l'entreprise décide de lui verser une gratification forfaitaire de 800 € / mois. Le montant assujetti aux cotisations sera donc la différence entre le minimum légal et la gratification supplémentaire, soit 800 - 568,76 = 231,24€ assujettis aux cotisations sociales

Attention, certains dispositifs ne donnent jamais droit à la franchise de cotisations et contributions sociales :

- les stages se déroulant dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche mentionnés aux articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche ;
- les stagiaires des associations à caractère pédagogique relevant de l'arrêté du 20 juin 1988.

3. Gratification du stagiaire pendant les congés ?

Le montant de la gratification étant déterminé selon le temps de présence effectif du stagiaire, l'employeur n'a pas l'obligation de maintenir la gratification pendant une période de congés.

Il n'a pas non plus l'obligation d'accorder des congés au stagiaire.

4. Modalités de versement de la gratification de stage

Il s'agit d'une gratification mensuelle et non d'une gratification en fin de stage.

Lorsque le stage est supérieur à deux mois, **la gratification est due dès le premier mois de stage** et non pas à partir du seuil des deux mois de stage.

Rappel : Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, **le bulletin de paie n'est pas obligatoire**.

Conseils « Box RH » : Cependant, beaucoup d'entreprises qui accueillent des stagiaires établissent des bulletins de paie notamment lorsque la gratification fait l'objet de cotisations sociales.

Dans ce cas, il est important de bien mentionner sur ce document que l'intéressé est stagiaire et d'employer la terminologie de gratification (et non salaire mensuel) afin d'éviter tout risque de requalification en contrat de travail.

En cas de versement d'une gratification égale au montant de la franchise de cotisation, il est préférable de réaliser un document intitulé « **remise de gratification** » plutôt qu'un bulletin de paie.

• Droits et avantages pour le stagiaire •

Même s'il n'a pas le statut de salarié au sein de l'entreprise, le stagiaire a des droits et avantages auxquels il peut prétendre.

- | | |
|----------------------|---|
| Repas | <ul style="list-style-type: none">• Accès au restaurant d'entreprise / ticket restaurant au même titre que les salariés de l'entreprise et selon les mêmes conditions.• Avantage exonéré de cotisations sociales si employeur contribue entre 50% et 60% |
| Frais de transport | <ul style="list-style-type: none">• L'employeur a l'obligation de rembourser une partie des frais professionnels dans les mêmes conditions que pour les salariés de l'entreprise. |
| Frais professionnels | <ul style="list-style-type: none">• L'indemnité des frais professionnels ne fait pas partie de la gratification mensuelle du stagiaire.• Elle doit être payée en plus de la gratification. |

• Où trouver des stagiaires ? •

Les écoles ont généralement des services « relation entreprise » qui se chargent de diffuser des offres de stages.

Astuce Box RH : Deux sites spécialisés pour trouver la perle rare :

www.iquesta.com

www.kapstages.com