

# STAGIAIRE EN ENTREPRISE : VERS LA FIN D'UN STATUT PRÉCAIRE ?

**L**a notion de stage en entreprise renvoie à plusieurs notions juridiques : il peut notamment s'agir de la « **période de formation en milieu professionnel** » ou du « **stage étudiant** » définis par la loi du 10 juillet 2014 « *tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires* » comme « *des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles un élève (collégien ou lycéen) ou un étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle* ».

Durée anormalement longue, salariat déguisé, recours abusifs et récurrents aux stagiaires, etc., la précarité du statut de stagiaire en entreprise a justifié l'intervention du législateur.

La conclusion d'une convention de stage, comportant des informations essentielles (telles que la durée du stage, le montant de la gratification ou les activités qui seront confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir), est obligatoire. Elle est conclue entre l'établissement d'enseignement scolaire ou universitaire, l'organisme d'accueil, le stagiaire (ou son représentant légal), l'enseignant référent et le tuteur de stage.

**A NOTER :** Une liste des mentions obligatoires a été établie par le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 (voir modèle de convention de stage : <https://lc.cx/oZpf>)

**Durée du stage :** La convention de stage ne peut prévoir une durée excédant 6 mois (ou 924 heures au cours d'une même année scolaire ou universitaire en cas de fractionnement) au sein du même organisme d'accueil.

**Gratification mensuelle :** Dès lors qu'elle est supérieure à 2 mois consécutifs (soit 309 heures en cas de fractionnement), une gratification mensuelle doit être versée au stagiaire. A défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, le montant de cette gratification est au moins égal à 554,40€ (code de l'éducation art. L. 124-6) ; calculé sur une base mensuelle de 154 heures, avantages et remboursements de frais exclus). Elle est due pour chaque heure de présence à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois du stage.

**Des quotas maximaux de stagiaires au sein de l'organisme d'accueil et par tuteur :**

▶ Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours



sur une même semaine civile dans l'organisme d'accueil ne peut excéder 15 % de l'effectif, arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil de plus de 20 salariés ou 3 stagiaires pour les organismes d'accueil de moins de 20 salariés ;

## CE QU'IL FAUT SAVOIR :

*S'agissant des périodes de formation en milieu professionnel obligatoires, l'autorité académique peut fixer un quota supérieur limité à certains secteurs d'activité.*

▶ Le tuteur, chargé du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage, ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 3 stagiaires ;

▶ En dehors des cas où la période de stage a été interrompue avant le terme prévu par la convention, l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes pour effectuer des stages dans un même poste, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. •



**Quel statut pour le stagiaire ?** Le stagiaire n'est pas un salarié : il n'est pas lié à l'organisme d'accueil par un contrat de travail, la gratification mensuelle qu'il perçoit n'a pas le caractère de salaire (elle est d'ailleurs nettement moins élevée que le SMIC légal), il ne participe pas aux élections professionnelles... A l'exception de certaines dispositions (droits fondamentaux, durées maximales et repos, congés et autorisations d'absence liés à la maternité, congés de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption...), le statut du stagiaire n'est pas régi par le Code du travail, mais par le Code de l'éducation. Aussi, l'article L.124-7 énonce expressément qu'« aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière corres-

pondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ». Dans un tel cas, le stagiaire pourrait solliciter la requalification de sa convention de stage en CDI.

**Bon à savoir !** Une procédure spéciale permettant au stagiaire de saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes (qui statuera dans un délai d'un mois suivant sa saisine) a été mise en place par la loi du 10 juillet 2014.

Dès lors que la requalification est

prononcée par les juges, le stagiaire est en droit d'obtenir un rappel de salaires couvrant la période de stage, ainsi que les indemnités de congés payés afférentes. L'organisme d'accueil peut en outre être condamné pour travail dissimulé (absence de déclaration préalable d'embauche des stagiaires) {Cour de cassation, chambre criminelle 28 sept. 2010, n° 09-87.689}. L'organisme d'accueil peut par ailleurs être condamné au pénal (5 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende), pour avoir obtenu la fourniture de services en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli (Cour de cassation, chambre criminelle, 3 déc. 2002, n° 02-81.453).

**Prérogatives des IRP :** Le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

FAQ

**Est-il possible de modifier la convention pendant la période de stage ?**

**OUI**, notamment en cas de report ou de suspension de la période de stage.  
**A noter :** Les parties à la convention de stage peuvent décider d'un commun accord de reporter la fin de la période de stage.

« *Le stagiaire peut interrompre sa période de stage pour cause de maladie d'accident, de grossesse, de paternité, d'adoption ou, en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention ou en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil.* »

**Le stagiaire a-t-il droit à des congés ?**

Lorsque la période de stage est d'une durée supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire. Celui-ci a également droit aux congés et aux autorisations d'absence liés à la maternité, à la paternité ou à l'adoption.

**Le stagiaire peut-il bénéficier de la prime en charge des frais de transport et des titres restaurant ?**

**OUI**. Le stagiaire bénéficie de ces

avantages dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Il en va de même lorsque l'organisme d'accueil dispose d'un restaurant d'entreprise.

**Est-il possible d'imposer au stagiaire les mêmes conditions de travail que son tuteur ?**

**OUI**. Le stagiaire est soumis aux mêmes règles que les salariés de l'organisme d'accueil concernant :

- ▶ les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- ▶ la présence de nuit ;
- ▶ le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

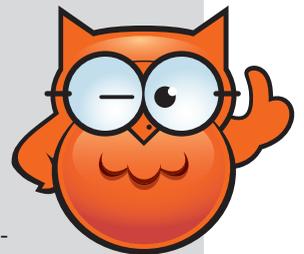
Sa présence peut ainsi être sollicitée de nuit (sauf s'il est âgé de moins de 18 ans : Code du travail, art. L. 3163-2), mais également le dimanche et/ou les jours fériés.

**EN REVANCHE**, il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

**Que se passe-t-il si le quota de stagiaires est dépassé ?**

Il encourt une sanction au maximum égale à 2 000 € par stagiaire concerné par le manquement (4 000 € maximum en cas de récurrence dans un délai

d'un an à compter du jour de la notification de la première amende). Le contrôle et le procès-verbal d'infraction relèvent des pouvoirs de l'inspection du travail.



**Si à l'issue du stage, un CDI est proposé, une période d'essai peut-elle être imposée ?**

**OUI MAIS !** La durée de la période d'essai doit être réduite si l'embauche intervient dans les 3 mois suivant le terme d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études. Dans ce cas, la durée de la période de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ne puisse avoir pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié (sauf accord collectif plus favorable). Dès lors que l'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.