



SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE



LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP

Stages en entreprise, quelles sont les règles à respecter ?

Le livre blanc des Experts SVP



Le thème du livre blanc

« **Les stages en entreprise** »

À qui s'adresse ce livre blanc ?

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Expert-comptable

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations liées aux stages en entreprise

Quels sont les points abordés ?

Quelles sont les conditions de recours à un stagiaire ? Existe-t'il un nombre maximum de stagiaires autorisés dans l'entreprise d'accueil ? Un stagiaire bénéficie-t-il des mêmes avantages qu'un salarié ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des textes applicables en la matière.



S O M M A I R E

Fiche 1 : Les obligations de l'entreprise d'accueil	4
1) Quelles sont les conditions de recours à un stagiaire ?	4
2) Une convention de stage est-elle obligatoire ?	4
3) Quelles sont les mentions obligatoires d'une convention de stage ?....	5
4) Quelle sont les durées minimales et maximales d'un stage ?	6
5) Quelles sont les formalités que doivent accomplir les entreprises d'accueil concernant les stagiaires ?.....	6
6) Existe-t-il un nombre maximum de stagiaires autorisés dans l'entreprise d'accueil ?	8
7) Un stagiaire peut-il travailler comme n'importe quel salarié de l'entreprise ? Existe-t-il des limites horaires ou de nature du travail ?	8
8) Faut-il nécessairement un maître de stage ? Quel est son rôle ?.....	9
9) Faut-il respecter un délai de carence entre deux stages ?.....	9
10) Un stage peut-il être interrompu ou rompu ?	10
11) Quelles sont les sanctions encourues par l'entreprise d'accueil en cas de non-respect de la réglementation concernant les stagiaires ?.....	11
Fiche 2 – les droits et conditions de travail des stagiaires	12
1) Un stagiaire doit-il être rémunéré ?	12
2) De quelles cotisations l'entreprise d'accueil est-elle exonérée en cas de versement d'une gratification au stagiaire ?	12
3) Comment calculer la présence du stagiaire ?	13
4) Un stagiaire doit-il passer une visite médicale ?.....	14
5) Un stagiaire bénéficie-t-il des mêmes avantages que les salariés ?	14
6) Le stagiaire a-t-il droit à des congés et/ou des autorisations d'absences ?	15
7) Quelle est la couverture du stagiaire en cas de maladie ?.....	15
8) Quelles sont les droits du stagiaire en cas d'embauche à l'issue du stage ?.....	16
9) Un stagiaire peut-il effectuer son stage à l'étranger ?.....	16
10) Un stagiaire effectuant son stage à l'étranger est-il couvert en cas d'accident du travail ?	16
11) Quelles sont les conditions à respecter pour accueillir un stagiaire étranger ?.....	18

Introduction

Les élèves et les étudiants peuvent être amenés à effectuer des stages pendant leur scolarité. Il est d'ailleurs préférable de commencer leurs recherches au moins 3 mois avant le démarrage du stage.

Les entreprises doivent, quant à elles, respecter une réglementation spécifique sur l'accueil des stagiaires, en ce qui concerne les conditions de recours, la durée maximale du stage, la gratification ou encore les quotas de stagiaires accueillis simultanément.

Le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, mais il doit néanmoins se conformer aux règles de son établissement d'accueil (en termes d'horaires et de durée du travail par exemple), et bénéficie de certains avantages.

Ce livre blanc traite uniquement du cas des stagiaires concernés par le dispositif de franchise¹, c'est-à-dire les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique, secondaire ou spécialisé, ainsi que les personnes, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Ne sont donc pas visés, dans ce livre blanc :

- les stages se déroulant dans le cadre de la formation professionnelle ;
- les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche² ;
- les stagiaires des associations à caractère pédagogique³.

Ce livre blanc aborde les principales problématiques liées au stage en entreprise, sous forme de questions / réponses.

¹ Article L.412-8 du Code de la sécurité sociale

² Articles L.412-1 et L.412-2 du Code de la recherche

³ Arrêté du 20 juin 1988

Fiche 1 : Les obligations de l'entreprise d'accueil

1) Quelles sont les conditions de recours à un stagiaire ?

Les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'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.

Le stagiaire se voit confier une ou plusieurs missions conformes au projet pédagogique qui a été défini par son établissement d'enseignement et approuvé par l'organisme d'accueil.

L'entreprise d'accueil peut donc confier des tâches professionnelles au stagiaire.

L'intérêt d'un stage en entreprise est de mettre l'élève stagiaire en situation professionnelle, il accomplit donc un travail dans les conditions réelles d'emploi.

En revanche, il est interdit de conclure une convention de stage⁴ :

- 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.

D'ailleurs, une convention de stage ne peut pas non plus être conclue pour remplacer un salarié licencié⁵.

2) Une convention de stage est-elle obligatoire ?

La convention de stage est obligatoire. Elle est signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil, le stagiaire, mais également par l'enseignant référent et le tuteur de stage.

Un décret⁶ en définit les modalités de conclusion et le contenu.

⁴ Article L.124-7 du Code de l'éducation

⁵ Lettre-circ. ACOSS n° 2015-0000042, 2 juill. 2015

Cette convention doit préciser notamment, la durée et les dates du stage, l'organisation du temps de travail, la gratification, les tâches à accomplir ou encore les règles de discipline à respecter.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

3) Quelles sont les mentions obligatoires d'une convention de stage ?

La convention de stage doit comporter plusieurs mentions obligatoires :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'organisme d'accueil ;
- les dates du début et de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que la durée totale prévue ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés⁷ ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail⁸, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence⁹ ;

⁶ Article D.124-4 du Code de l'éducation

⁷ En application de l'article L.124-14 du Code de l'éducation

⁸ Conformément aux a, b et f du 2° de l'article L.412-8 du Code de la sécurité sociale ou aux 1° et 8° du II de l'article L. 751-1 du Code rural et de la pêche maritime et au 1° de l'article L. 761-14 du même Code

- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption¹⁰ ;
- la liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant¹¹ et la prise en charge des frais de transport¹², le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles¹³ ;
- les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage¹⁴.

4) Quelle sont les durées minimales et maximales d'un stage ?

La loi ne prévoit pas de durée minimale de stage mais une durée maximale.

La durée du stage effectuée par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement¹⁵.

5) Quelles sont les formalités que doivent accomplir les entreprises d'accueil concernant les stagiaires ?

➤ Formalités à l'embauche

N'étant pas un contrat de travail, le contrat de stage est soumis aux obligations mentionnées dans la convention de stage.

L'employeur n'a donc pas à procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Le salarié est immatriculé à la Sécurité sociale par son établissement d'enseignement.

➤ Inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel

⁹ Mentionnés à l'article L.124-13 du Code de l'éducation

¹⁰ Conformément à l'article L.124-15 du Code de l'éducation

¹¹ Article L.3262-1 du Code du travail

¹² Article L.3261-2 du Code du travail

¹³ Article L.2323-83 du Code du travail

¹⁴ Article D.124-9 du Code de l'éducation

¹⁵ Article L.124-5 du Code de l'éducation

L'entreprise d'accueil a l'obligation d'inscrire les nom(s) et prénom(s) des stagiaires accueillis dans l'établissement dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre du personnel¹⁶.

En pratique, les stagiaires ne doivent pas être inscrits à la suite des salariés de l'entreprise dans le registre, il convient d'avoir un registre adapté à cette obligation qui existe depuis 2014.

A défaut, l'entreprise peut réserver quelques pages du registre pour les stagiaires, par exemple à la fin de celui-ci.

Des mentions spécifiques aux stagiaires s'appliquent.

Outre les nom et prénoms du stagiaire, le registre doit mentionner les dates de début et de fin de la période du stage, les nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire.

Ces mentions doivent également apparaître, pour les organismes ne disposant pas d'un registre unique du personnel, dans tout autre document permettant de suivre les conventions de stage¹⁷.

➤ **Bulletins de paie**

La gratification versée au stagiaire n'a pas le caractère de salaire au sens du droit du travail¹⁸, et une partie de cette somme échappe aux cotisations et contributions de sécurité sociale, au sens du droit de la sécurité sociale¹⁹.

Le bulletin de paie n'est donc pas obligatoire mais il est préférable d'en établir un, si la gratification donne lieu au versement de cotisations.

¹⁶ Article L.1221-13 du Code du travail

¹⁷ Article D.1221-23-1 du Code du travail

¹⁸ Article L.124-6 du Code de l'éducation

¹⁹ L. n° 2006-396, 31 mars 2006 : JO, 2 avr

6) Existe-t-il un nombre maximum de stagiaires autorisés dans l'entreprise d'accueil ?

L'entreprise doit respecter une limite quant au nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément, mais également au regard de la succession de stages.

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, sauf si ce stage précédent a été interrompu avant son terme par le stagiaire.

Le nombre de stagiaires pouvant être simultanément accueillis pendant une même semaine civile par l'entreprise est limité à 15 % de l'effectif dans les entreprises d'au moins 20 salariés et à 3 stagiaires dans les autres²⁰.

Il y a donc un quota fixé par les textes.

7) Un stagiaire peut-il travailler comme n'importe quel salarié de l'entreprise ? Existe-t-il des limites horaires ou de nature du travail ?

➤ Durée du travail

Le stagiaire est soumis aux mêmes règles que celles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui concerne les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Par contre, il n'y aura pas de majoration de la rémunération.

Pour un stagiaire qui serait mineur, il existe des dispositions spécifiques :

- Pour les moins de 18 ans, ils ne doivent pas effectuer plus de 35h par semaine ou 8h par jour (et même 7h par jour pour les jeunes de moins de 16 ans).

La méconnaissance de ces règles peut être constatée par l'inspecteur du travail et donner lieu à une amende administrative de 2000 € par stagiaire, voir 4000 € en cas de récidive dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende²¹.

²⁰ Article L.124-8 du Code de l'éducation et D. n° 2015-1359, 26 oct. 2015, art. 6 : JO, 28 oct

²¹ Article L.124-17 du Code de l'éducation

Pour l'application de ces dispositions²², l'entreprise doit établir, par tout moyen (par exemple, une badgeuse, ou une feuille d'heures), un décompte des durées de présence du stagiaire²³.

➤ **Hygiène et sécurité**

L'ensemble des dispositions prévues dans le Code du travail relatives à la santé et à la sécurité ainsi que celles prévues dans le règlement intérieur concernant notamment les horaires et la discipline générale s'appliquent au stagiaire.

➤ **Nature du travail**

Les dispositions sur les travaux interdits pour les mineurs prévues par le Code du travail sont applicables aux stagiaires²⁴.

Ainsi, par exemple, ils ne peuvent pas effectuer un stage dans un débit de boissons ou effectuer des travaux dangereux, s'ils ont moins de 18 ans.

8) Faut-il nécessairement un maître de stage ? Quel est son rôle ?

L'entreprise a l'obligation de nommer un tuteur, qui sera chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Le tuteur est le garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage²⁵.

Un tuteur ne peut suivre que 3 stagiaires maximum en même temps²⁶.

9) Faut-il respecter un délai de carence entre deux stages ?

L'employeur doit en effet, respecter un délai de carence d'un tiers de la durée du stage précédent entre deux stages effectués sur un même poste de travail.

Une exception est prévue puisque ce délai de carence ne s'applique pas lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire²⁷.

²² Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014

²³ Articles L.124-14 et L.124-17 du Code de l'éducation

²⁴ Articles L.4153-8, D.4153-15 à 37 du Code du travail

²⁵ Article L.124-9 du Code de l'éducation

²⁶ Articles L.124-10 et R.124-13 du Code de l'éducation

Il convient de préciser qu'aucune sanction n'est prévue par les textes en cas de non-respect par l'entreprise du délai de carence en cas d'accueil successif de stagiaires. Néanmoins, la requalification du stage en contrat de travail n'est pas exclue si les tâches incombaient habituellement à un salarié.

10) Un stage peut-il être interrompu ou rompu ?

Un stage peut être interrompu pour plusieurs motifs²⁸ :

- la maladie, un accident, la grossesse, la paternité, ou encore l'adoption ;
- en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention et seulement en cas d'accord avec l'établissement ;
- en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil.

Dans ce cas, l'autorité académique ou l'établissement d'enseignement supérieur valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin du stage, en tout ou partie, est également possible.

Attention !

Lorsque l'interruption du stage s'est effectuée à l'initiative du stagiaire, le délai de carence pour l'accueil successif de stagiaires au titre de conventions de stages différentes n'est pas applicable²⁹.

²⁷ Article L124-11 du Code de l'éducation

²⁸ Article L.124-15 du Code de l'éducation

²⁹ Article L.124-11 du Code de l'éducation

Concernant la rupture du stage, en cas de non-respect par le stagiaire ou par l'entreprise de ses obligations, le stage peut être rompu mais cette rupture ne s'analysera pas en un licenciement, puisque le stagiaire n'est pas un salarié³⁰.

En tout état de cause, une attestation de stage³¹ doit être délivrée par l'organisme d'accueil à tout élève ou étudiant à l'issue du stage.

Elle doit mentionner la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée au stagiaire.

Un modèle d'attestation de stage est fixé par un arrêté du 29 décembre 2014³².

11) Quelles sont les sanctions encourues par l'entreprise d'accueil en cas de non-respect de la réglementation concernant les stagiaires ?

L'entreprise d'accueil encourt une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2 000 € par stagiaire concerné en cas de non-respect de la réglementation sur les stages.

L'amende peut aller jusqu'à 4 000 € en cas de nouvelle infraction dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la 1^e amende.

³⁰ Cass. Soc., 3 octobre 1991, n°88-41931

³¹ Article D.124-9 du Code de l'éducation

³² Arrêté du 29 décembre 2014, NOR : MENS1429422A : JO, 10 févr. 2015

Fiche 2 – les droits et conditions de travail des stagiaires

1) Un stagiaire doit-il être rémunéré ?

Un stagiaire doit obligatoirement percevoir une gratification dès lors que son stage est d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non³³.

Si le stage est d'une durée de 2 mois ou moins, la gratification est facultative³⁴.

En l'absence de convention de branche ou d'accord professionnel étendu plus favorable, le montant minimum exonéré de cotisations que l'entreprise d'accueil doit verser à son stagiaire est de 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, (soit 4,35 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2024 (29 € x 15 %) contre 4,05 € par heure en 2023), c'est ce que l'on appelle la franchise de cotisations.

L'entreprise peut verser au-delà de ce montant mais elle sera soumise à cotisations pour le surplus.

Le nombre d'heures par mois réellement effectuées par le stagiaire permettra de déterminer sa gratification.

Exemple :

En mai 2024, il y a 19 jours travaillés, ce qui fait 133h, et au mois de juin 2024, par contre, il y a 20 jours travaillés soit 140h.

N'hésitez pas à utiliser le Simulateur sur le site [Service-public.fr/professionnels-entreprises](https://service-public.fr/professionnels-entreprises).

2) De quelles cotisations l'entreprise d'accueil est-elle exonérée en cas de versement d'une gratification au stagiaire ?

³³ Article L.124-6 du Code de l'éducation

³⁴ Article D.124-8 du Code de l'éducation

L'exonération, dans la limite de la franchise, porte sur l'ensemble des cotisations suivantes :

- les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale ;
- la CSG et la CRDS ;
- la contribution solidarité autonomie ;
- le versement transport ;
- et la cotisation FNAL.

Les cotisations de retraite complémentaire, d'assurance chômage et la contribution patronale au financement des organisations professionnelles et syndicales ne sont pas dues, et ce même dans le cas où la gratification versée excède le seuil de la franchise³⁵.

3) Comment calculer la présence du stagiaire ?

Pour le calcul de la présence³⁶ du stagiaire ouvrant droit à la gratification :

- chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour ;
- chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois.

Un mois correspond donc à environ 154 heures (22 jours x 7 heures).

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

Attention !

Les jours de congés et les autorisations d'absence prévues légalement ou conventionnellement (en cas de grossesse, de paternité et d'adoption et les jours de congés

³⁵ Lettre circulaire Acoess n°2015-042 du 2 juillet 2015

³⁶ Article D.124-8 du Code de l'éducation

et autorisations d'absence prévus dans la convention) sont pris en compte pour déterminer cette durée maximale. Ils ne peuvent pas être décomptés de cette durée.

Ne sont en revanche pas prises en compte les périodes passées dans l'établissement d'enseignement.

4) Un stagiaire doit-il passer une visite médicale ?

Il incombe à l'établissement d'enseignement de faire passer la visite médicale au stagiaire et non à l'entreprise d'accueil.

Cependant, l'inspecteur du travail peut toujours demander à ce que le stagiaire passe un examen médical notamment pour les jeunes âgés de 15 ans et plus pour constater une charge de travail trop lourde³⁷.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut même exiger son renvoi de l'établissement.

5) Un stagiaire bénéficie-t-il des mêmes avantages que les salariés ?

Il convient de rappeler que le stagiaire n'est pas un salarié.

➤ Repas et transport

Le stagiaire bénéficie néanmoins, de l'accès au restaurant d'entreprise, des titres-restaurant et de la prise en charge des frais de transport dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil, et ce depuis 2014.

La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2e classe.

Ce remboursement partiel des frais de trajet domicile-lieu de travail est effectué indépendamment de la gratification versée au stagiaire ; il ne peut venir en déduction du montant de la gratification minimale.

³⁷ Article L.4153-4 du Code du travail

➤ CSE

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du CSE également comme les salariés.

6) Le stagiaire a-t-il droit à des congés et/ou des autorisations d'absences ?

Le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption³⁸.

Pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence³⁹.

Si le stage dure 2 mois maximum, le fait de prévoir des congés n'est pas obligatoire.

Dans tous les cas, la rémunération des congés est facultative⁴⁰.

7) Quelle est la couverture du stagiaire en cas de maladie ?

Les stagiaires ne sont pas salariés de l'entreprise et restent donc affiliés au régime de Sécurité sociale dont ils bénéficient, en fonction de l'âge :

- entre 16 ans et 20 ans : l'affiliation au régime étudiant est obligatoire sans contrepartie financière ;
- entre 20 ans et 28 ans : l'affiliation au régime des étudiants est obligatoire moyennant une cotisation forfaitaire annuelle.

Rappelons également que des conditions différentes, notamment l'âge à partir duquel l'affiliation à la Sécurité sociale étudiante est obligatoire et payante, peuvent éventuellement s'appliquer selon la profession du parent (père ou mère) dont le stagiaire est ayant droit.

³⁸ Articles L.1225-16 à 28 du Code du travail, Articles L.1225-35, L.1225-37 et L.1225-46 du Code du travail

³⁹ Article L.124-13 du Code de l'éducation

⁴⁰ Lettre-circ. ACOSS n° 2015-0000042, 2 juill. 2015

8) Quelles sont les droits du stagiaire en cas d'embauche à l'issue du stage ?

Si le stagiaire est embauché 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 dispositions conventionnelles 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'ancienneté⁴¹.

9) Un stagiaire peut-il effectuer son stage à l'étranger ?

Les stages peuvent être réalisés à l'étranger pour favoriser la mobilité internationale.

Une convention tripartite est conclue entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'organisme d'accueil permettant de favoriser le bon déroulement et l'encadrement de ce stage⁴².

10) Un stagiaire effectuant son stage à l'étranger est-il couvert en cas d'accident du travail ?

La législation française relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles⁴³ (AT/MP) s'appliquent aux stages effectués à l'étranger s'ils :

- figurent au programme de l'enseignement ;
- sont destinés à mettre en pratique l'enseignement dispensé ;
- ne donnent pas lieu au versement d'une rémunération (étant précisé qu'une gratification peut être versée) ;

⁴¹ Article L.1221-24 du Code du travail

⁴² Article L.124-1 du Code de l'éducation

⁴³ Lettre-circ. ACOSS n° 2007-069, 5 avr. 2007 ; Circ. DSS/2 C n° 2003-151, 26 mars 2003

- font l'objet d'une convention de stage tripartite entre l'établissement d'enseignement, l'organisme d'accueil français ou étranger et l'étudiant ou l'élève.

Il convient de préciser que la CPAM délivre, au stagiaire effectuant son stage dans un pays de l'UE-EEE-Suisse, et ce quel que soit le montant de la gratification versée, une carte européenne d'assurance-maladie (CEAM).

Dans tous les cas, les établissements d'enseignement et les structures d'accueil doivent s'assurer de la protection sociale du stagiaire, notamment contre les accidents du travail/maladies professionnelles, pour son stage effectué à l'étranger.

Ainsi, pour la couverture accident du travail et maladies professionnelles des stagiaires, deux cas de figure sont à distinguer en fonction du montant de la gratification.

- lorsque la gratification est inférieure ou égale au seuil d'exonération de charges sociales (soit 15 % du plafond de la Sécurité sociale), la couverture accident du travail et maladies professionnelles de la personne affiliée au régime français et effectuant un stage à l'étranger dans le cadre d'une formation suivie en France est maintenue pour une durée maximale de 12 mois⁴⁴. Dans ce cas, l'établissement d'enseignement doit adresser à la Sécurité sociale une demande de maintien des droits, accompagnée de la convention de stage. La cotisation est recouvrée auprès de l'établissement d'enseignement ;
- lorsque la gratification est supérieure au seuil d'exonération de charges sociales précité, l'établissement d'enseignement français doit vérifier s'il existe dans le pays d'accueil un système de protection contre le risque accident du travail et maladies professionnelles et que l'organisme d'accueil étranger paie bien les cotisations afférentes à la couverture de ce risque.

En tout état de cause, une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire doit être annexée à la convention en cas de stage effectué à l'étranger⁴⁵.

⁴⁴ Article R.444-7 du Code de la sécurité sociale

⁴⁵ Lettre-circ. ACOSS n° 2015-0000042, 2 juill. 2015

11) Quelles sont les conditions à respecter pour accueillir un stagiaire étranger ?

Un stagiaire étranger peut venir en France pour effectuer un stage en entreprise dans le cadre d'une formation organisée dans son pays de résidence.

La formation doit conduire à un diplôme ou à la reconnaissance d'un niveau de qualification professionnelle au titre :

- d'un cursus scolaire ou universitaire,
- ou d'une formation professionnelle,
- ou d'un programme de coopération de l'Union européenne (UE) ou intergouvernemental sur l'éducation, la formation, la jeunesse ou la culture.

Une convention de stage est obligatoire et signée entre le stagiaire, l'établissement de formation à l'étranger et l'entreprise d'accueil.

L'entreprise doit, 2 mois au moins avant le début du stage d'un ressortissant étranger, faire valider en ligne la convention de stage par l'administration, si le stage dure plus de 3 mois.

En cas d'accord, la convention visée est transmise au stagiaire avant son entrée en France.

Si l'administration n'a pas répondu dans un délai de 30 jours (ou 15 jours si le stage relève d'un programme de coopération européen ou intergouvernemental), la demande de validation de la convention est refusée.

Par ailleurs, le stagiaire étranger doit demander auprès du consulat de son pays de résidence un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) mention stagiaire. Ce visa lui permettra d'entrer en France et le dispensera de demander une carte de séjour.

Le stagiaire doit accomplir certaines démarches auprès de l'Ofii, après son entrée en France, (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits>).

À noter :

Si le stage est inférieur à 3 mois, le stagiaire sollicitera un visa de court séjour, (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits>).

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**