

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Stagiaire : ce qu'il faut savoir avant d'y recourir

Accueillir un stagiaire pour renforcer temporairement vos équipes cela s'organise et nécessite de respecter certaines obligations.

Ces dernières années, pour limiter les abus, l'encadrement des stages en entreprise a été renforcé. Plus question d'accueillir un jeune de manière informelle : depuis 2010, ce n'est possible que dans le cadre d'un cursus pédagogique. « *Il doit faire l'objet d'une convention de stage signée par l'intéressé, l'entreprise et l'établissement de formation* », précise Alexandra Despres, associée et responsable du département social du cabinet de conseil, d'expertise comptable et d'audit Michel Creuzot, membre du groupement France Défi.

L'enseignant référent au sein de l'établissement de formation et le tuteur dans l'entreprise doivent également signer le document. Ce dernier doit comporter des mentions obligatoires, dont l'intitulé de la formation du stagiaire, la durée prévue, la définition des tâches confiées, les modalités d'encadrement, le montant de la gratification, s'il y en a une, et les avantages comme, par exemple, les tickets restaurant.

Une période d'observation et de familiarisation pour le stagiaire

« *Un stage, dont la durée maximale est de six mois, doit permettre d'observer et de se familiariser avec un métier, un secteur* », remarque Alexandra Despres. Dans les faits, il est difficile de découvrir une activité sans mettre la main à la pâte. Cette découverte d'une activité doit aussi passer par la réalisation de tâches bien réelles.

Attention à ne pas franchir la frontière en accueillant un stagiaire dans le but de remplacer un salarié absent ou de faire face à un accroissement temporaire de l'activité. Le risque ? Voir le stage requalifié en [contrat de travail](#). « *Il est également interdit de confier à un stagiaire des tâches dangereuses* », complète Alexandra Despres.

Un nombre de stagiaires limité

Pour éviter que la finalité de cette immersion en entreprise ne soit détournée, le nombre de stagiaires par entreprise a été contingenté par un [décret du 26 octobre 2015](#). Désormais, les stagiaires pouvant être accueillis ne pourront dépasser 15% de l'effectif pour les structures de plus de 20 salariés, et trois personnes pour celles de moins de 20 salariés.

« *Afin de veiller à l'aspect pédagogique de cette immersion dans le monde du travail, les stagiaires doivent bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur au sein de l'entreprise. Ce dernier ne peut être le référent de plus de trois stagiaires* », explique Alexandra Despres.

15 % du plafond de la Sécurité sociale

Dès lors qu'un stage s'étend au-delà de deux mois, une gratification est obligatoire. Son taux horaire est égal à 3,75 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond de la Sécurité sociale. « *Il est possible d'aller au-delà mais, dans ce cas, l'entreprise devra payer des charges sociales sur le différentiel* », remarque Alexandra Despres.

Attention, certaines branches professionnelles peuvent prévoir un montant supérieur, il est donc important de consulter sa convention collective. Les employeurs peuvent simuler la gratification due grâce à un [outil en ligne](#). La somme est versée mensuellement et non à la fin du stage. S'ils ne sont pas salariés, les stagiaires ont cependant droit aux avantages dont bénéficie le personnel, notamment les tickets restaurants et le remboursement des frais de transport.

Deux règles souvent ignorées

Depuis 2012, il n'est plus possible d'enchaîner les stages sans discontinuer. « *Pour une convention de stage identique, les entreprises doivent respecter un délai de carence équivalent au tiers de la durée du stage précédent. Si celui-ci a duré six mois, le délai de carence est donc de deux mois* », note Alexandra Despres. Par ailleurs, il est désormais obligatoire de tenir un registre des conventions de stage. Une mesure destinée à faciliter les contrôles de [l'inspection du travail](#).

Publié le vendredi 18 octobre 2019 à 08h57

Par Jean-Marc Engelhard, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr