

Les stages en entreprise

Afin de lutter contre les abus toujours existants en matière de stage, une nouvelle loi du 10 juillet 2014 (n°2014-788) tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, est venue modifier profondément la législation actuelle. Un réel statut de stagiaire a été instauré. Faisons le point sur ces nouvelles dispositions, applicables depuis le 12 juillet 2014.

Comment la loi définit-elle un stage ?

L'article L 124-1 du code de l'éducation définit le stage comme des « périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de la formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification ». Il est donc précisé de manière explicite qu'un stage a lieu avant la délivrance du diplôme recherché. Il ne peut avoir lieu une fois les études achevées. Les missions confiées au stagiaire doivent être conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. Tout cela sera formalisé dans la convention de stage qui reste obligatoire. L'article L 124-7 précise cependant qu'un stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'organisme, l'occupation d'un emploi saisonnier ou le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. Il est aussi interdit de confier aux stagiaires des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité.

Quelle est la durée maximum d'un stage ?

La durée maximum n'a pas changé : elle est de 6 mois par année d'enseignement. En revanche, il n'existe plus de dérogations possibles (article L 125-5). Une période d'adaptation de deux ans est prévue pour certaines formations (liste établie par décret).

Quelle est le montant de la gratification accordée stagiaire ?

Dès lors que la durée du stage est supérieure à deux mois (consécutifs ou au cours d'une même année scolaire ou universitaire), la gra-

tification est obligatoire. Elle est fixe et est due à compter du premier jour de la période de stage. Il faut tenir compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil. Il est tout de même à noter que certaines formations (des professionnels de santé et des auxiliaires médicaux) restent exclues de l'obligation de gratification. A défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, le montant sera fixé par décret et devra être égal au moins à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 523.67 euros pour 151.67heures). Attention tout de même, la hausse de la gratification minimale se fera en deux temps : +43.50€ à la rentrée 2014 et +43.50€ à la rentrée 2015. De plus, la gratification est exonérée d'impôts sur le revenu, dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance.

Quels sont les nouveaux droits reconnus aux stagiaires par la loi ?

Le statut des stagiaires est considérablement amélioré, sur différents points :

■ **Durée du travail** : les règles applicables en matière de durées maximales (quotidienne et hebdomadaire) de présence de nuit, de repos et de jours fériés aux salariés de l'entreprise d'accueil sont applicables aux stagiaires. A l'organisme d'accueil d'établir un décompte des durées de présence de ces derniers.

■ **Maternité et maladie** : le stagiaire a droit au bénéfice des congés et autorisations d'absence liés à la maternité, à la paternité, à l'adoption, etc, pour une durée équivalente à celles des salariés de l'entreprise. En cas d'interruption de stage, notamment pour un motif lié à la maladie, un accident..., l'établissement d'enseignement supérieur valide le stage ou propose au stagiaire une solution alternative. Le report est aussi possible en cas d'accord entre les deux parties.

■ **Avantages sociaux** : le stagiaire bénéficie du restaurant d'entreprise, des titres-restaurant et de

la prise en charge des frais de transports publics dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

En revanche, pas de droits établis aux congés payés mais quand la durée du stage est supérieure à deux mois, la convention doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire.

Le stagiaire a-t-il droit à un suivi ?

En effet, l'entreprise doit désigner un tuteur, garant de la bonne application de la convention de stage. A défaut, l'entreprise est passible de la même amende administrative qu'en cas de non-respect des quotas. Le tuteur peut seulement suivre un nombre limité de stagiaires. Dans son établissement d'enseignement, il est suivi par un enseignant référent qui est tenu de s'assurer auprès du tuteur du bon déroulement du stage.

Quelles sont les sanctions applicables en cas de recours abusif ?

Un quota de stagiaires par entreprise sera instauré par décret. L'entreprise qui dépasse le nombre prévu s'expose à une amende, prononcée par l'inspection du travail (2000€ par stagiaire concerné, 4000€ en cas de récidive). Pour cela, les moyens de l'inspection du travail sont renforcés : ils ont notamment la possibilité d'informer le stagiaire, l'établissement d'enseignement et les IRP lorsqu'ils constatent certaines irrégularités. Les noms et prénoms des stagiaires doivent aussi apparaître dans une section propre du registre unique du personnel.

En cas de contentieux, le stagiaire peut-il saisir le conseil de prud'hommes ?

Bien sûr. Une procédure spéciale a été instaurée pour plus d'efficacité en cas de demande de requalification en contrat de travail : l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui a un mois, à compter de sa saisine, pour statuer sur le fond.