

Accueil d'un stagiaire : quelles règles devez-vous respecter ?

<

LECTURE : 7 MINUTES

Par [Bercy Infos](#) , le 18/01/2024 - [Ressources humaines](#)

Lorsque vous accueillez un stagiaire au sein de votre structure, vous êtes tenu de respecter la réglementation. Rémunération, durée du stage, avantages accordés... Quelles sont vos obligations en la matière ? On fait le point.

Ce qui change en 2024

- Au 1^{er} janvier 2024, la gratification minimale de stage a été [revalorisée de 5,4 %](#) : son montant est passé de 4,05

euros à **4,35 euros par heure de présence active**. Cela correspond à **15 %** du [plafond horaire de la Sécurité sociale](#) .

Cette gratification est versée à chaque fin de mois et concerne les stages dont la durée est supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au sein du même organisme d'accueil et au cours de la même année scolaire ou universitaire.

- Une autre allocation est prévue par l'[arrêté du 11 août 2023](#) pour les **lycéens en filière professionnelle**. Elle est cumulable avec la gratification minimale de stage.

Les premiers versements démarrent en **janvier 2024** pour la période travaillée allant de septembre à décembre 2023. Le montant accordé diffère selon l'année de scolarité.

Qu'est-ce qu'un stage ?

Le code de l'éducation définit le stage comme une **période temporaire de mise en situation en milieu professionnel**. Il permet à l'élève ou l'étudiant de développer des compétences professionnelles et de mettre en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Cette période doit faire l'objet d'une **convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement**.

Dans quel cadre pouvez-vous accueillir un stagiaire ?

La personne accueillie en stage doit obligatoirement suivre un cursus de formation, dont le volume pédagogique

d'enseignement est de **200 heures minimum** par année d'enseignement ([article D124-2](#) du code de l'éducation).

En d'autres termes, vous ne pouvez pas accueillir de stagiaire en dehors d'un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Tout stage doit par ailleurs faire l'objet d'un **double encadrement** :

- par un **enseignant référent** désigné au sein des équipes pédagogiques de l'établissement d'enseignement,
- et par un **tuteur désigné par l'entreprise**, chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

À savoir

- Un stagiaire n'étant pas lié par un contrat de travail à l'entreprise qui l'accueille, il n'a pas le statut de salarié.

L'employeur n'a donc pas à effectuer de **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** auprès de l'Urssaf.

- Il doit en revanche mentionner, dans une partie spécifique du **registre unique du personnel**, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement selon l'ordre d'arrivée (**article L1221-13** du code du travail).

Quelles missions pouvez-vous confier à un stagiaire ?

Un stage doit permettre au stagiaire d'acquérir et de mettre en œuvre les compétences professionnelles en lien avec sa formation. Les missions qui lui sont confiées doivent être « *conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil* » (**article L124-1** du code de l'éducation).

À noter : il n'est pas possible de conclure une convention de stage dans les cas suivants (**article L124-7** du code de l'éducation) :

- pour **remplacer un salarié** en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail,
- pour **exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent**,
- pour **faire face à un accroissement temporaire d'activité**,
- pour **occuper un emploi saisonnier**.

À savoir

Il est **interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité** (**article L124-14** du code de l'éducation).

Combien de stagiaires pouvez-vous accueillir en même temps ?

Cela dépend de la taille de l'entreprise (**article R124-10** du code de l'éducation) :

- les entreprises de **moins de 20 salariés** peuvent accueillir **trois stagiaires maximum** en même temps,
- pour les entreprises de **20 salariés et plus**, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile **ne peut pas excéder 15 % de l'effectif**.

À propos du délai de carence

Sur un même poste, l'employeur doit respecter un **délai minimal (appelé « délai de carence »)** pour pouvoir proposer un nouveau stage. Il correspond à **un tiers de la durée du stage précédent**.

Ainsi, si le précédent stage avait une durée de trois mois, l'employeur doit respecter un délai d'un mois avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.

Combien de temps un stage peut-il durer ?

La durée maximale d'un stage est de **six mois** par organisme d'accueil et par année d'enseignement ([article L124-5](#) du code de l'éducation).

Pour calculer cette durée, il est nécessaire de tenir compte de **la présence effective du stagiaire** dans l'organisme d'accueil, en considérant que :

- sept heures de présence, consécutives ou non, représentent une journée de présence
- 22 jours de présence, consécutifs ou non, représentent un mois.

La durée maximale de six mois de stage est atteinte dès lors que le stagiaire a accompli, durant l'année d'enseignement, **924 heures** de présence effective dans l'organisme d'accueil.

À savoir

Les jours de congés et d'autorisation d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage, sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la

durée du stage ([article L124-13](#) du code l'éducation).

Quelles sont les règles concernant la convention de stage ?

Le stage en milieu professionnel **donne obligatoirement lieu à la signature d'une convention de stage** entre l'employeur, l'étudiant (futur stagiaire) et l'organisme de formation dont il dépend.

Cette convention fixe les règles obligatoires ou facultatives relatives au bon déroulement du stage. Elle doit notamment

renseigner les informations suivantes ([article D124-4](#) du code de l'éducation) :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement,
- les activités confiées au stagiaire et les compétences à acquérir au cours du stage,
- les noms de l'enseignant référent et du tuteur dans l'organisme d'accueil,
- les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire,
- les conditions d'autorisation d'absence,
- le taux horaire de la rémunération (appelée « gratification », voir le paragraphe suivant), calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et les conditions de son versement,
- les éventuels avantages accordés au stagiaire (restauration, hébergement, remboursement de frais...),
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail.

[En savoir plus sur le contenu de la convention de stage](#)

À savoir

Notez que lorsque le stage dure plus de deux mois, la convention de stage **doit prévoir la possibilité de prise de congés et d'autorisations d'absence**. En dessous de deux mois, la prise de congés n'est pas obligatoire.

Devez-vous verser une gratification financière au stagiaire ?

Le versement d'une gratification mensuelle au stagiaire est **obligatoire** dès lors qu'il est accueilli par l'entreprise plus de deux mois consécutifs. Si sa présence n'est pas continue, la gratification doit être versée à partir de la **309^e heure de stage**.

<

Le montant minimum est fixé à 15 % du **plafond de la Sécurité sociale**, soit **4,35 €** par heure de présence effective au 1^{er} janvier 2024.

En dessous de cette durée de deux mois, la gratification est **facultative** et relève d'une négociation entre le stagiaire et l'organisme d'accueil.

Calculez la gratification d'un stagiaire

Le site entreprendre.service-public.fr propose un simulateur vous permettant de calculer le montant minimal dû en fonction des heures de présence effective du stagiaire.

[Accédez au simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire < |](#)

De quels droits et avantages financiers le stagiaire bénéficie-t-il ?

Même si le stagiaire n'a pas le statut de salarié, il doit bénéficier, au même titre et conditions que les salariés de l'organisme d'accueil, de **protection et de droits**, liés notamment au harcèlement moral ([article L124-12](#) du code de l'éducation). Il a également accès à certaines prestations, telles que les activités culturelles et sociales du comité d'entreprise. Il en est de même pour l'accès au restaurant d'entreprise ou concernant l'octroi de [titres-restaurant](#).

À propos des frais de transport

Concernant les **frais de transports publics** (métro, bus, location de vélo...) engagés par le stagiaire pour se rendre sur le lieu

<

de stage depuis son domicile, le **remboursement** à hauteur de 50 % de ces frais est une **obligation** pour l'employeur

<

([article L3261-2](#) du code du travail).

En revanche, la prise en charge par l'employeur des **frais de transports personnels** pour se rendre sur le lieu de travail **n'est**

<

pas obligatoire. [Le code du travail](#) stipule que l'employeur « peut prendre en charge » ce type de déplacement. La prise en

<

charge doit être prévue par un accord collectif ou une décision de l'employeur ([article L3261-4](#) du code du travail).

À savoir

- Le remboursement de ces frais divers ne fait pas partie de la gratification mensuelle, mais doit être payé en plus.
- En cas de non-respect des règles d'encadrement des stages, l'employeur encourt une amende administrative pouvant aller **jusqu'à 2 000 euros** par stagiaire concerné, et jusqu'à **4 000 euros** en cas de nouvelle infraction dans l'année qui suit la première amende ([article L124-17](#) du code de l'éducation).

Quelles formalités effectuer à la fin du stage ?

À la fin de la période de stage, vous devez remettre au stagiaire **une attestation**. Celle-ci mentionne la durée effective du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée.

[Retrouvez un modèle d'attestation de stage < |](#)

De son côté, le stagiaire transmet à son établissement d'enseignement un document dans lequel il **évalue la qualité de son stage**.

À savoir

Il est possible **d'embaucher le stagiaire à l'issue de la période de stage**. Ce dernier bénéficie alors, sous conditions, de certains avantages (réduction de la durée de la période d'essai, prise en compte de la durée du stage dans le calcul de l'ancienneté, etc.).

[En savoir plus < |](#)

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

- Tout savoir sur la taxe d'apprentissage
- Embauche d'un apprenti : vous avez droit à des aides
- Les congés payés de vos salariés en 6 questions
- Frais de transport des salariés : quelles sont vos obligations ?

En savoir plus sur l'accueil d'un stagiaire en entreprise

<

- Stages : obligations de l'employeur [sur le site `entreprendre.service-public.fr`](#)

<

- Stages : obligations de l'employeur [sur le site `code.travail.gouv.fr`](#)

<

- Les stages étudiants en milieu professionnel [sur le site `code.travail.gouv.fr`](#)

<

- Gratification minimale d'un stagiaire étudiant ou élève dans une entreprise [sur `service-public.fr`](#)

Ce que dit la loi

Chapitre IV : Stages et périodes de formation en milieu professionnel (articles L124-1 à L124-20) [<] du code de l'éducation

Thématiques : [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

☐ Je m'abonne à Bercy infos Entreprises

exemple : nom.prenom@domaine.com

Je m'abonne



Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir les lettres de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)