URSSAF

▶ Entreprise et administration

Les stages en entreprise

À jour au 1er janvier 2013

Les stages en entreprise s'inscrivent dans le cadre de la scolarité en vue d'une initiation en milieu professionnel. Obligatoires ou non, ils doivent faire l'objet d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. Une franchise de cotisations s'applique, sous certaines conditions, à la gratification versée au stagiaire.*

Quelles conditions ?

Cursus pédagogique

Les stages doivent être intégrés à un cursus pédagogique. Font partie d'un cursus pédagogique, les stages qui remplissent deux conditions :

- la finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation ;
- le stage fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Dès lors que ces conditions sont satisfaites, sont également intégrés à un cursus, les stages organisés dans le cadre :

- de formations qui permettent une réorientation proposées aux étudiants ;
- de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle ;
- des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement où il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un contrat pédagogique.

---

* Sont concernés les stagiaires effectuant 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.

Convention de stage

Elle est obligatoirement écrite et conclue entre :

- un élève ou étudiant préparant un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- une entreprise privée ou une association ;
- un établissement d'enseignement.

Ne sont pas concernés : les stages de formation professionnelle continue.

La convention de stage doit comporter diverses **mentions obligatoires,** notamment :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- la durée maximale de présence hebdomadaire dans l'entreprise. Cette durée doit respecter la durée légale ou conventionnelle du travail en vigueur dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié, doit être indiquée ;
- le montant de la gratification, les modalités de son versement et les éventuels avantages offerts (restauration, remboursement de frais…) ;
- le régime de protection sociale ;
- les modalités d'encadrement et de validation du stage ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage…

Pour les stagiaires venant de l'étranger et effectuant un stage en France, contactez votre Urssaf.

BON À SAVOIR...

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour :

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

Gratification

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou au cours d'une année scolaire ou universitaire, le versement d'une gratification est obligatoire.

À défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification est fixé par décret à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

La gratification est versée mensuellement au stagiaire. En 2013, elle est de 436,05 euros pour un mois complet sur la base de 35 heures par semaine.

Quels avantages ?

Franchise de cotisations

La gratification en espèces ou en nature n'est pas considérée comme un salaire et n'est pas soumise à cotisations et contributions sociales dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale multiplié par la durée de présence dans l'entreprise.

Ainsi, pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, le montant de la franchise mensuelle de cotisations est fixé à 436,05 euros pour l'année 2013.

Cette franchise doit être appréciée compte tenu de l'éventuelle prise en charge des frais de formation.

BON À SAVOIR...

Sont concernées par la franchise, les gratifications allouées aux stagiaires mineurs de moins de 16 ans , accomplissant un stage d'information et d'initiation dans le cadre de leur scolarité et ce, bien qu'ils ne soient pas visés par l'obligation de conclusion d'une convention tripartite telle que prévue par la loi pour l'égalité des chances.*

** articles L.4153-1 et suivants du code du travail.*

Lorsque le montant de la gratification excède celui de la franchise, les cotisations salariales et patronales sont dues sur la différence entre ces 2 montants, à l'exception des cotisations chômage.

Le taux « accidents du travail » applicable est celui de l'entreprise.

exemple

Une convention de stage prévoit de verser chaque mois une gratification de 300 € et fixe à 100 heures par mois, le nombre d'heures de stage que le stagiaire doit effectuer.

La fraction de gratification non soumise à cotisations est définie par la formule suivante :
12,5 % X Plafond horaire de la Sécurité sociale*
X nombre d'heures effectuées dans le mois soit :
12,5 % X 23 €* X 100 heures = 288 €

Est soumis à cotisations le différentiel entre la gratification versée et la fraction de gratification non soumise à cotisations obtenue soit :
300 € – 288 € = 12 €

** Le montant du plafond horaire de Sécurité sociale au 1er janvier 2013 est de 23 €.*

Le stagiaire n'est pas pris en compte dans la détermination de l'effectif de l'entreprise d'accueil.

Protection sociale du stagiaire

Le stagiaire est couvert pour les risques accidents du travail, de trajet ou les maladies professionnelles.

Lorsque le montant de la gratification excède celui de la franchise et que des cotisations salariales et patronales ont été acquittées sur ce différentiel, le stagiaire s'ouvre alors, dans les conditions de droit commun, des droits à la retraite et aux prestations maladie, invalidité, capital décès, rente accidents du travail et maladies professionnelles.

Plus d'information ?

Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.

BON À SAVOIR...

Retrouvez toute l'information concernant les cotisations sociales sur notre site Internet :

www.urssaf.fr

URSSAF

Réf. : NAT/2180/janvier 2013/DEPL10

Réalisation : Acoss/Urssaf/Dicom - Impression : Rotocolor - Photo : © Franz Pfluegl - Fotolia.com