

Vous souhaitez prendre un stagiaire ? Celui-ci a des droits et vous serez soumis à certaines conditions.

Pourquoi recourir à un stagiaire ?

Le stage permet à l'élève-étudiant d'acquérir des compétences professionnelles concrètes en lien avec sa formation. Pour cela, il est interdit de prendre un stagiaire hors cursus pédagogiques. L'employeur ne peut toutefois pas l'utiliser pour remplacer un salarié absent, pour exécuter une tâche régulière, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour éviter l'emploi d'un saisonnier ni lui confier des tâches dangereuses.

Doit-on conclure un contrat de travail ?

Le stagiaire n'est pas un salarié. Il n'y a pas de contrat de travail ni de déclaration d'embauche à faire. Cependant vous devez :

- signer une convention de stage avec l'établissement de formation et le stagiaire
- nommer un tuteur au sein de votre entreprise
- inscrire le stagiaire dans votre registre du personnel, dans la partie spécifique

Peut-on n'employer que des stagiaires ?

Il y a un quota à respecter, selon la taille de l'entreprise et le type de stage :

- 3 stagiaires simultanés pour une entreprise de moins de 20 salariés, ou 5 pour des périodes de formation en milieu professionnel
- 15% de l'effectif si l'entreprise a au moins 20 salariés, ou 20% pour les stages obligatoires en milieu professionnel (alternance par exemple)

De plus, vous devez respecter un délai de carence si vous avez déjà employé un stagiaire pour les mêmes tâches : 1/3 du temps du dernier stage sauf si le stagiaire était parti de son initiative.

Pour quelle durée peut-on employer un stagiaire ?

La durée journalière du stagiaire est de 7 heures. La durée maximale du stage est de 6 mois ou 924h par année d'enseignement.

La rémunération du stagiaire ?

- obligatoire si le stage dure plus de 2 mois, soit plus de 308 heures ou 44 jours de 7 heures sur la même année scolaire. Ces périodes peuvent être continues ou non
- une gratification, son minimum est de 15% du plafond horaire de la Sécurité Sociale, soit 3.60€ par heure en 2017
- exonérée de charges sociales (sauf si demandeurs d'emploi ou formation continue) jusqu'à son montant minimal.
Au-delà de ce seuil, la partie excédentaire est soumise aux cotisations de la Sécurité Sociale (sauf chômage, organisation syndicale) mais ne peut prétendre aux exonérations telles que la réduction Fillon ou le tarif réduit de la cotisation allocation familiale
- versée mensuellement soit selon le nombre d'heures réellement effectuées sur le mois, soit selon la moyenne du temps passé sur la totalité du stage (lissage ; pensez à réajuster en fin de stage si besoin). Si la convention les prévoit, les absences du stagiaire peuvent être rémunérées

Peut-on attribuer des avantages au stagiaire ?

Le stagiaire doit pouvoir accéder aux mêmes avantages que les salariés :

- Titres restaurant ou accès au restaurant d'entreprise
- Prise en charge de 50% de son abonnement de transport en commun
- Accès aux activités sociales et culturelles proposées

Et à la fin du stage ?

Vous devrez remettre au stagiaire une attestation de stage précisant la durée du stage et le montant de la gratification versée. Vous pourrez embaucher le stagiaire sans délai de carence. La période d'essai est alors diminuée :

- au moins de la moitié de la durée du stage effectué si les tâches attribuées sont différentes du stage
- de la totalité de la durée du stage si les tâches sont les mêmes entre le stage et le contrat de travail
- si l'embauche a lieu dans les 3 mois suivant la fin du stage

N'hésitez pas à contacter [e-care expertise comptable et innovation](#) pour vous conseiller sur l'emploi d'un stagiaire.