

Les articles 27, 28 et 29 de la loi du 28 juillet 2011 ont renforcé les règles applicables aux stages en entreprise. Déjà fortement encadrés depuis le 1^{er} septembre 2010 (art. 30 loi du 24 nov. 2009, décret du 25 août 2010) de nouvelles obligations s'imposent aux employeurs accueillant des stagiaires dans le cadre d'un cursus pédagogique (ne concerne pas les stages d'observation des – de 16 ans et les stages de formation continu).

Les nouveautés :

- la tenue d'un registre des conventions de stage est dorénavant obligatoire en plus du registre unique du personnel prévu à l'article L.1221-13 du code du travail,
- l'accueil successif de stagiaires sur le même poste doit respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent,
- en cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif plus favorables.
- lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.
- lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Ce qui n'a pas changé :

- le stage ne doit pas correspondre à un poste de travail permanent, ni à un remplacement d'un personnel absent, ni à un accroissement temporaire d'activité, ni à un emploi saisonnier,
- un stage ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement,

En outre, une convention établie entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire doit préciser :

- la finalité et les modalités définies dans l'organisation de la formation,
- un descriptif des actions confiées au stagiaire,
- les conditions d'encadrement du stagiaire,
- les dates de début et de fin du stage,
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise,
- les conditions d'autorisations d'absences,
- le montant de la gratification et les modalités de son versement,
- la liste des autres avantages en espèces ou en nature,
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire,
- l'obligation pour le stagiaire de souscrire et de justifier d'une assurance de RC,
- l'éventuel application d'une partie du règlement intérieur quand il existe.
- l'obligation pour le stagiaire de faire un rapport évalué par l'établissement d'enseignement,
- les conditions de validation de stage par la une attestation de stage,
- les modalités de suspension et de rupture du stage,

Le stagiaire ne perçoit pas de salaire mais une gratification (avantages en espèce et en nature inclus) dès lors que le stage à d'une durée supérieure à 2 mois et dans la limite maximale de 6 mois.

Cette gratification bénéficie d'une franchise sur les cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS, dans la limite d'un seuil (assujettie au-delà du seuil) déterminé selon les éléments suivants en l'absence d'un accord collectif plus favorable : Plafond de la sécurité sociale (pour 2011) de 22 € X 12,50 % X le nombre d'heures mensuelles réalisées par le stagiaire, soit 417,09 € (exonérés de charges) pour 151,67 heures.

En savoir plus : [Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels](#)