



## Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Informations pratiques > Les fiches pratiques du droit du travail > **Accès et  
nancement vers l'emploi**

Dernière mise à jour le 23 janvier 2014

Partager



# Les stages étudiants en milieu professionnel

## Synthèse

*Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par le code du travail font l'objet entre le stagiaire, l'organisme d'accueil (entreprise, administration publique, etc.) et l'établissement d'enseignement d'une convention tripartite et doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Lorsque leur durée au sein d'une même entreprise (ou d'un autre organisme d'accueil) est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement.*

*Les dispositions présentées ici sont celles applicables aux stages en entreprise. Les règles figurent aux articles L. 612-8 à L. 612-14 du code de l'éducation ; elles ont été modifiées en dernier lieu par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 citée en référence. Des décrets d'application sont attendus.*

## A savoir

*Dans chaque université, un bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) des étudiants a pour mission de favoriser un égal accès aux stages à tous ses étudiants. Il est notamment chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée et en lien avec les formations proposées par l'université, d'assister les étudiants dans leur recherche de stages et d'un premier emploi et de recenser les entreprises susceptibles d'offrir aux étudiants une expérience professionnelle en lien avec les grands domaines de formation enseignés dans l'université, en vue de leur proposer la signature de conventions de stage.*

## Sommaire

- [Quels sont les stages concernés ?](#)
- [Les stages doivent-ils être intégrés à un cursus pédagogique ?](#)
- [Une convention de stage est-elle obligatoire ?](#)
- [Quel est le contenu de la convention de stage ?](#)
- [Quel est le statut du stagiaire dans l'entreprise d'accueil ?](#)
- [Quelle est la durée maximale du stage ?](#)
- [Le stagiaire reçoit-il une somme d'argent ?](#)
- [Des cotisations sociales sont-elles dues ?](#)

## Fiche détaillée

## Quels sont les stages concernés ?

Tous les stages en milieu professionnel sont concernés par les dispositions des articles L. 612-8 à L. 612-14 du code de l'éducation, à l'exception :

des stages de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par la sixième partie du Code du travail ;

des stages relevant de l'article [L. 4153-1 du Code du travail](#)

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Les dispositions relatives [à la lutte contre les discriminations](#) s'appliquent à l'accès au stage. Ainsi, en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail « aucune personne ne peut être écartée [...] de l'accès à un stage [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Les stagiaires bénéficient également des protections et droits mentionnés aux articles [L. 1121-1](#), [L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#) du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

## Les stages doivent-ils être intégrés à un cursus pédagogique ?

Les stages en milieu professionnel sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, selon des modalités déterminées par décret. Un volume pédagogique minimal de formation ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil seront fixés par ce décret (à paraître) et précisés dans la convention de stage.

En l'état actuel de la réglementation, les dispositions suivantes sont applicables :

la finalité du stage et ses modalités sont définies dans l'organisation de la formation ;  
ils font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Tout élève ou étudiant ayant achevé son stage transmet aux services de son établissement d'enseignement chargés de l'accompagner dans son projet d'études et d'insertion professionnelle un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention de son diplôme.

Cette disposition est issue de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 citée en référence.

Sont également intégrés à un cursus, dès lors qu'ils satisfont aux deux conditions

mentionnées ci-dessus, les stages organisés dans le cadre :

des formations permettant une réorientation et proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement ;

de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle et validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant ;

des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement dans lequel 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 obligatoire mentionnée ci-dessous, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un contrat pédagogique.

## **Une convention de stage est-elle obligatoire ?**

Tout étudiant souhaitant effectuer un stage en milieu professionnel se voit proposer une convention par l'établissement d'enseignement supérieur ; cette convention sera conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement..

Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'employeur n'a pas de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à effectuer auprès de l'Urssaf, comme cela est le cas pour l'embauche d'un salarié. Il devra en revanche, dans des conditions qui seront précisées ultérieurement par décret, tenir à jour un « registre des conventions de stage », indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail.

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise (ou de tout autre organisme d'accueil). En outre, 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, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier. Il ne peut donc être fait appel à un stagiaire, même sous couvert d'une convention de stage, pour remplacer un salarié.

## **Quel est le contenu de la convention de stage ?**

Les établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante dont les étudiants accomplissent, à titre obligatoire ou optionnel, des stages en entreprise élaborent, en concertation avec les entreprises intéressées, une convention de stage sur la base d'une convention type. Ces conventions types sont approuvées par les autorités compétentes des établissements et sont rendues publiques. Cette publicité peut intervenir par voie électronique sur le site Internet des établissements.

Les conventions types précisent les clauses que doivent impérativement comporter les conventions de stage au nombre desquelles doivent figurer les 11 clauses suivantes, telles que définies par le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 :

1. La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
2. Les dates de début et de fin du stage ;

3. La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
4. Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement (voir précisions ci-dessous) ;
5. La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
6. Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de [l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale](#) ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
7. Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
8. Les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
9. Les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
10. Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
11. Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

En l'absence de convention type, les conventions de stage doivent en tout état de cause comporter les 11 clauses énumérées ci-dessus.

La convention de stage, à laquelle est annexée la « [Charte des stages étudiants en entreprise](#) » du 26 avril 2006, est signée par :

le représentant de l'établissement dans lequel est inscrit le stagiaire. Il mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de cet établissement ;

le représentant de l'entreprise, qui mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de l'entreprise ;

le stagiaire, qui mentionne son adresse et l'intitulé complet de son cursus ou de sa formation ; si le stagiaire est mineur, la convention est également signée par son représentant légal.

L'entreprise doit établir et tenir à jour la liste des conventions de stage qu'elle a conclues. A terme, une fois publié le décret qui en fixera notamment les mentions obligatoires, elle devra tenir à jour un registre des conventions de stage, indépendant du registre unique du personnel.

## **Quel est le statut du stagiaire dans l'entreprise d'accueil ?**

### **Statut pendant le stage**

Le stagiaire n'est pas lié par un contrat de travail à l'entreprise qui l'accueille et n'a pas

le statut de salarié. Son passage en entreprise n'a qu'un but pédagogique et de formation : même s'il peut être tenu d'exécuter des tâches à caractère professionnel, il est dans l'entreprise pour apprendre et/ou observer et n'a donc pas d'obligation de production comme les salariés. Son stage ne peut pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.

Ainsi, comme le précise la Charte des stages étudiants en entreprise : « La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors le stage :

- permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel ;
- facilite le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise ».

Tout stagiaire est tenu de se conformer aux règles internes de l'entreprise : horaires, discipline, règles de sécurité, d'hygiène... et ce afin de maintenir le bon fonctionnement des services. Si l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur (ce qui doit être le cas des entreprises comptant au moins 20 salariés), la convention de stage doit préciser les clauses de ce règlement qui sont applicables au stagiaire. Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

Dans un souci d'efficacité, tout stage doit faire l'objet d'un double encadrement par :

- un enseignant de l'établissement ;
  - un membre de l'entreprise.
- L'enseignant et le membre de l'entreprise travaillent en collaboration, sont informés et s'informent de l'état d'avancement du stage et des difficultés éventuelles. L'établissement d'enseignement et l'entreprise doivent leur permettre de disposer du temps nécessaire à leur mission d'encadrement. Le responsable du stage au sein de l'établissement d'enseignement est le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

Les obligations respectives de chaque partie à la convention (le stagiaire, l'entreprise d'accueil, l'établissement d'enseignement supérieur) sont précisées par la « [Charte des stages étudiants en entreprise](#) », à laquelle on se reportera.

## **Situation en cas d'embauche à l'issue du stage**

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](#), sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations 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 consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

## **Quelle est la durée maximale du stage ?**

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Un décret (à paraître) fixera les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée de stage compte tenu des spécificités des professions nécessitant une durée de pratique supérieure, auxquelles préparent ces formations.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (ex. : deux mois si le stage précédent était d'une durée de six mois). Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

## **Le stagiaire reçoit-il une somme d'argent ?**

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise (ou au sein de tout autre organisme d'accueil) est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification (versement d'une somme d'argent) dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. A défaut, le montant horaire de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (plafond horaire égal, en 2014 à 23 €). Ainsi, par exemple, pour un mois complet à 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la gratification sera égale, en 2014, à 436,05 €.

La durée de stage permettant de déterminer le droit du stagiaire à cette gratification s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

Lorsqu'elle est due, la gratification de stage :

est versée mensuellement au stagiaire ;

est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport. Concernant les incidences sur la franchise de la fourniture du repas à la cantine moyennant une participation du stagiaire, ou de l'attribution de titres restaurant, on se reportera aux précisions figurant sur le [site de l'Urssaf](#).

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Pour les stages qui ne remplissent pas la condition de durée mentionnée ci-dessus, le versement d'une gratification est facultatif et relève de la « négociation » entre le stagiaire et l'entreprise qui l'accueille.

## **Des cotisations sociales sont-elles dues ?**

Aucune cotisation et contribution de sécurité sociale n'est due, ni par l'entreprise d'accueil, ni par le stagiaire lorsque les sommes versées par l'employeur (gratification)

restent inférieures ou égales à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (23 € pour l'année 2014), c'est-à-dire 436,05 € par mois en 2014 pour une durée de présence dans l'entreprise égale à la durée légale du travail (35 heures, soit 151,67 heures par mois). Ce plafond est réduit à proportion en cas de stage à « temps partiel ». Par exemple : la gratification versée à un stagiaire présent 90 heures par mois dans l'entreprise (c'est-à-dire l'équivalent de 3 jours sur 5) sera exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de 258,74 € (montant de la franchise pour une durée de présence égale à la durée légale du travail x nombre d'heures de présence par mois / durée légale du travail, soit  $436,05 \times 90/151,67$ ).

Sont concernées par cette mesure les cotisations de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles), la CSG et la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation FNAL et le versement transport.

Dans des conditions qui seront précisées par décret les étudiants pourront demander la prise en compte, par le régime général de sécurité sociale, des périodes de stages prévus à l'article L. 612-8 du code de l'éducation et éligibles à la gratification mentionnée ci-dessus, sous réserve du versement de cotisations et dans la limite de deux trimestres.

Le décret précisera les modalités et conditions d'application de cette disposition, notamment :

- 1° Le délai de présentation de la demande, qui ne pourra être supérieur à deux ans ;
- 2° Le mode de calcul des cotisations et les modalités d'échelonnement de leur versement.

Le nombre de trimestres qui aura fait l'objet d'un versement de cotisations en application de ces dispositions sera déduit du nombre de trimestres éligibles au rachat prévu au II de l'[article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale](#)

Ces dispositions sont issues de la loi du 20 janvier 2014 citée en référence.

Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure au seuil d'assujettissement, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et ce plafond. Par exemple : en 2013, pour un stagiaire dont la durée de présence est égale à la durée légale du travail et qui perçoit une gratification mensuelle égale à 500 €, les cotisations seront calculées sur :  $500 - 436,05 = 63,95$  €.

En tout état de cause, les cotisations dues au titre de l'assurance-chômage et des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires ne sont pas dues. C'est au moment de la signature de la convention de stage que l'on apprécie si le seuil est atteint ou non, compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

[La circulaire n°DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007](#) relative à la protection sociale du stagiaire précise les modalités d'application de la franchise, et notamment son application aux stagiaires étrangers en France et aux stagiaires français à l'étranger, ainsi que les droits sociaux (prestations en nature, indemnités journalières...) le cas échéant ouverts aux stagiaires en fonction de leur situation.

S'agissant de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles applicable aux étudiants ou élèves des établissements d'enseignement mentionnés aux [a et b de l'article L. 412-8 du code de la Sécurité sociale](#), qui effectuent un stage en entreprise, la réglementation opère une distinction selon le montant de la gratification versée par l'entreprise au stagiaire :



si le stagiaire perçoit une gratification égale ou inférieure au seuil de franchise de cotisations indiqué ci-dessus, les obligations de l'employeur incombent à l'établissement d'enseignement signataire de la convention tripartite (convention liant le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil). Pour les élèves et étudiants des établissements publics relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, le versement des cotisations incombe au recteur.

Toutefois, lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise, l'obligation de déclaration de l'accident du travail instituée par l'article [L. 441-2 du code de la Sécurité sociale](#) incombe à l'entreprise dans lequel est effectué le stage. L'entreprise doit alors adresser sans délai à l'établissement d'enseignement dont relève l'élève ou l'étudiant copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la CPAM compétente ;

si le stagiaire perçoit une gratification supérieure au seuil de franchise de cotisations visé ci-dessus, les obligations de l'employeur incombent à l'entreprise signataire de la convention tripartite. Dans ce cas, l'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le montant de la fraction de gratification exonérée.

Toutefois, lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève l'élève ou l'étudiant, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement qui doit adresser, sans délai, à l'entreprise signataire de la convention tripartite une copie de la déclaration d'accident envoyée à la caisse d'assurance maladie compétente.

---

## Fiches complémentaires

---

[Le règlement intérieur](#)

[La protection contre les discriminations](#)

---

## Qui contacter ?

---

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ([DIRECCTE](#))

---

## Textes de référence

---

Articles L. 612-8 à L. 612-14 du code de l'éducation

Article L. 1132-1 du Code du travail

[Article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale](#)

[Article R. 412-4 du Code de la Sécurité sociale](#)

[Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006](#)

[Charte des stages étudiants en entreprise \(dite « charte du 26 avril 2006 »\),](#)

[Circulaire n°DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007 relative à la protection sociale du stagiaire](#)

[Lettre circulaire ACOSS n° 2008-091](#)

[Décret n° 2010-956 du 25 août 2010 \(JO du 26\)](#)

[Arrêté du 12 décembre 2012 \(JO du 21\)](#)

[Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 \(JO du 23\)](#)



Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » (JO du 21 janvier)

---

© **Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**

---

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

---

Retrouvez en librairie l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail dans le [Guide pratique du droit du travail \(12<sup>e</sup> édition\) en vente à la Documentation Française](#)

