

# Guide des **stages** des **étudiants** en **entreprise**

Ce guide vient compléter la charte des stages étudiants en entreprise<sup>(1)</sup> rédigée par les services de l'État, les représentants des entreprises, des établissements d'enseignement supérieur et des étudiants et approuvée par les parties le 26 avril 2006.

La charte a pour objectif de sécuriser la pratique des stages, tout en favorisant leur développement bénéfique à la fois pour les jeunes et les entreprises.

Le guide vise à en favoriser l'application.

**Attention !** Tout stage doit donner lieu à la signature d'une convention entre l'étudiant, l'entreprise et son établissement d'enseignement. Il doit obligatoirement avoir un objectif pédagogique reconnu par l'établissement, qu'il soit ou non intégré au cursus.

(Cf. article 9 Loi "[Égalité des chances](#)" annexe 2)



## Sommaire

### Vous êtes étudiant

- Quelques conseils pratiques page 1
- La convention type page 3
- L'engagement des parties page 7
- Protection sociale tableau récapitulatif page 9

### Vous êtes une entreprise

- Quelques conseils pratiques page 1
- La convention type page 3
- L'engagement des parties page 7
- Protection sociale tableau récapitulatif page 9

### Vous êtes un établissement d'enseignement supérieur

- Quelques conseils pratiques page 1
- La convention type page 3
- L'engagement des parties page 7
- Protection sociale tableau récapitulatif page 9

### Annexes

<sup>(1)</sup> La charte des stages des étudiants en entreprise - annexe 1 concerne tous les stages d'étudiants en entreprise, sans préjudice des règles applicables aux professions réglementées. La charte et son préambule figurent en annexe 1.

# Vous êtes **étudiant**, vous cherchez un **stage**

**Le stage en entreprise est une étape essentielle de votre parcours de formation. Il vous permet de vous familiariser avec l'univers professionnel et d'y mettre en application vos connaissances.**

## Quelques conseils pratiques



### **Ce qu'il faut savoir**

#### **Ne vous trompez pas d'objectif**

- ✱ Le stage doit être une application de votre formation, il peut être également nécessaire à l'obtention de votre diplôme.
- ✱ Le stage doit vous permettre d'acquérir des compétences professionnelles que vous serez en mesure de réutiliser dans un premier emploi.
- ✱ Grâce à votre stage, vous allez découvrir un milieu professionnel, une entreprise, une organisation, rencontrer des collègues, des clients, des fournisseurs, etc.
- ✱ Sur un plan personnel, le stage vous permettra de mieux vous connaître vous-même.

#### **Comment élaborer votre projet ?**

Faites le point sur votre formation, vos centres d'intérêt, vos compétences et définissez clairement les contenus et les objectifs de votre formation.

Veillez également à la cohérence entre vos stages et votre projet professionnel.

Dans cette démarche, votre établissement d'enseignement vous accompagne.

Il peut vous aider à identifier ce que vous pouvez apporter à l'entreprise et ce que l'entreprise peut vous apporter.

#### **Comment rechercher l'entreprise qui peut vous accueillir ?**

- ✱ Les grandes entreprises sont davantage connues et sollicitées, mais il ne faut pas négliger les petites et moyennes entreprises (PME), les petites et moyennes industries (PMI), ou les très petites entreprises (TPE) susceptibles d'offrir des stages intéressants.
- ✱ Les entreprises appartiennent à des secteurs d'activité qu'il faut bien identifier afin de trouver les terrains de stage qui prolongent le mieux votre formation.

#### **Où aller chercher les informations ?**

- ✱ auprès des enseignants, des services de stages de votre établissement, des SCUIO, de votre UFR, des associations d'étudiants, du CROUS, de l'ONISEP (<http://www.onisep.fr>), du CIDJ, du portail étudiant (<http://www.etudiant.gouv.fr>), des organisations professionnelles, interprofessionnelles et consulaires, du site de l'association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ - <http://www.afij.org>), etc.



## Comment faire ?

Il est bon de préparer votre candidature au moins 6 mois avant la date prévue du stage.

### **Votre dossier de candidature doit comporter**

- ✱ Un CV clair et précis d'une page ou deux maximum, décrivant aussi vos savoir-faire et vos expériences <http://www.infostages.com/html/reglesducv.asp>.
- ✱ Une lettre de motivation qui présente votre candidature ; elle doit être courte et doit impérativement se terminer par une demande d'entretien.

### **Votre candidature peut passer par différentes voies qui peuvent être associées**

- ✱ **Votre candidature est spontanée**  
Vous devez envoyer votre dossier de candidature dans des entreprises parfaitement ciblées au nom d'un responsable identifié qui peut être directeur des ressources humaines (DRH) ou responsable d'un service.  
Attention à garder un double de votre dossier pour assurer un suivi de votre démarche (le cas échéant, des relances téléphoniques auprès des entreprises seront nécessaires).
- ✱ **Vous faites appel à des relations**  
Ne négligez pas de solliciter famille, voisins, amis mais aussi les professionnels rencontrés à l'occasion de cours, de conférences. Ces derniers peuvent vous indiquer des pistes intéressantes, voire vous accueillir comme stagiaire.
- ✱ **Vous privilégiez les forums et les salons**  
Ce sont des occasions pour rencontrer directement des professionnels, pour présenter votre CV, parler de vos projets, poser des questions, etc.
- ✱ **Vous passez par des organisations étudiantes, des associations d'anciens élèves ou étudiants**  
Pensez à les utiliser : il est plus facile et moins stressant de s'adresser à quelqu'un qui a fait les mêmes démarches quelques années plus tôt.
- ✱ **Il existe encore d'autres moyens... à ne pas négliger**  
Internet (sites spécialisés), les médias, la presse quotidienne régionale.



## À la fin de votre stage vous ne devez pas oublier

De transmettre, lorsqu'il est exigé, votre rapport ou votre mémoire de stage à l'entreprise et, en particulier, à votre responsable de stage.

De participer à l'évaluation de la qualité du stage (vous pouvez par exemple transmettre une fiche d'évaluation à votre entreprise et à votre université).

De remercier toutes les personnes qui vous ont aidé dans votre recherche et au cours de votre stage.

**Attention !** Tout stage doit donner lieu à la signature d'une convention entre l'étudiant, l'entreprise et son établissement d'enseignement.

(cf. Article 9 loi "[Égalité des chances](#)" - annexe 2)

### De votre point de vue d'étudiant

Quels sont les points essentiels auxquels il faut prêter attention dans la rédaction de la convention ?

# Convention type

#### Extrait de la charte

"La convention précise les engagements et les responsabilités de l'établissement d'enseignement, de l'entreprise et de l'étudiant."

## → I Les parties

**Attention !** Si vous êtes mineur, des [dispositions particulières - annexe 3](#) s'appliquent à votre situation (I ; III. 2 et III. 3 de la convention).

## → II Le projet pédagogique et le contenu du stage

### 1. Le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage

#### Extrait de la charte

"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.

Le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi."

Prenez une part active dans la construction du projet de stage, en relation avec l'équipe pédagogique et l'entreprise d'accueil.

Veillez à ce que les objectifs du stage s'intègrent dans le projet de formation qui articule connaissances et compétences acquises et celles à acquérir pendant le stage

### 2. Contenu du stage, activités confiées au stagiaire

Le projet de travail, le contexte, les objectifs pédagogiques sont explicités ici.

## → III Modalités du stage

### 1. Déroulement (dont l'organisation du temps)

Vos jours, durées et horaires de présence en entreprise doivent être préalablement définis et figurer dans la convention de stage.

## 2. Cas particuliers (travail de nuit, lors des dimanches ou des jours fériés)

Dans le cas où votre activité pendant le stage implique une présence de nuit, le dimanche ou des jours fériés, cela vous aura été préalablement précisé et mentionné dans la convention de stage. Votre accord préalable est obligatoire.

## 3. Durée et dates de stage (en fonction des dispositions législatives et des dispositions réglementaires applicables au cursus suivi, des objectifs du stage, et de la logique des enseignements)

### Extrait de la charte

“La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise. L'étudiant en est tenu informé. La durée du stage figure explicitement dans la convention de stage”

L'établissement de formation et l'entreprise d'accueil vous précisent ici la durée du stage.

Si votre stage est d'une durée supérieure à trois mois, sa gratification est obligatoire. Afin de connaître le montant minimum de cette gratification, référez vous à la convention collective applicable à l'entreprise qui vous accueille ou au [décret - annexe 4](#).

Une éventuelle prolongation, si elle est nécessaire pour la finalisation du stage, peut être décidée avec votre accord. Dans ce cas, la prolongation, qui doit demeurer dans les limites de l'année universitaire, fait l'objet d'un avenant à votre convention de stage.

**Attention !** Les “stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois”.

(Cf. art. 9 loi “[Égalité des chances](#)” - [annexe 2](#))

## 4. Accueil et encadrement, noms et fonctions des responsables du stage :

- au sein de l'établissement d'enseignement supérieur
- au sein de l'entreprise

### Extrait de la charte

“Tout stage fait 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.

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, selon les principes de la présente charte. Leurs institutions respectives reconnaissent la nécessité de leur investissement, notamment en temps, consacré à l'encadrement.”

N'hésitez pas à solliciter le ou les responsables de votre stage afin que ce dernier s'effectue dans les meilleures conditions possibles.

## 5. Gratification et avantages en nature (en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des conventions de branches ou des accords professionnels étendus)

Avant le début du stage, l'organisme d'accueil doit préciser dans la convention les modalités de gratification et, s'il y a lieu, les avantages en nature et en espèces .

Vous souhaitez faire un stage d'une durée supérieure à trois mois : dans ce cas, le versement d'une gratification est obligatoire [décret d'application de l'article 9 - annexe 2](#).

## 6. Protection sociale, responsabilité civile

Lorsque vous effectuez un stage, vous restez en principe affilié au régime de sécurité sociale dont vous bénéficiez en tant qu'étudiant : ayant droit de vos parents, régime étudiant ou couverture maladie universelle de base.

Si vous êtes étudiant de plus de vingt ans, le droit commun est l'affiliation à compter de votre vingtième anniversaire au régime de sécurité sociale applicable aux étudiants.

La cotisation au régime de sécurité sociale applicable aux étudiants est due pour l'ensemble de l'année universitaire, fixée du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre de l'année suivante. Elle est indivisible et est versée pour chaque année d'assurance.

En tant que stagiaire, vous ne vous ouvrez de droits sociaux qu'au titre des sommes que vous percevez au delà de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 360 € pour 35 heures en 2006).

S'agissant des sommes perçues en deçà de ce seuil, vous ne cotisez pas pour le risque vieillesse. Au delà, vous cotisez sur le différentiel entre le montant de votre gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale fois le nombre d'heures de présence dans l'entreprise et vous ouvrez ainsi des droits à la retraite dans les conditions de droit commun.

En ce qui concerne les autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles), vous avez droit aux prestations en nature mais non aux prestations en espèces (indemnités journalières, invalidité, capital décès) à l'exception de la rente accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour davantage d'explications sur la protection sociale du stagiaire, vous pouvez consulter l'[annexe 8](#)

## 7. Discipline, confidentialité (règlement intérieur de l'entreprise et ses règles de confidentialité)

Bien que vous ne soyez pas salarié, vous êtes tenu de respecter les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline générale (accès à l'entreprise, utilisation du matériel et des moyens de communication, confidentialité).

## 8. Absence

Les règles à respecter en cas d'absence sont à définir d'un commun accord dans cette rubrique (précisez notamment les absences pour examen).

## 9. Interruption, rupture

Les raisons d'interruption ou de rupture doivent être examinées à la lecture des engagements des parties.  
En cas de difficulté dans le déroulement de votre stage, alertez le plus rapidement possible le service des stages de l'établissement ou l'enseignant responsable afin de tenter de résoudre le problème.  
Veillez autant que possible à ce qu'une telle situation soit traitée à l'amiable avec l'entreprise.

## → IV Évaluation du stage

### Extrait de la charte

#### "A - Évaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage. Chaque établissement d'enseignement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention.

L'évaluation est portée dans une "fiche d'évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage". Ce dossier de stage est conservé par l'établissement d'enseignement.

#### B - Évaluation du stage

Les signataires de la convention sont invités à formuler une appréciation de la qualité du stage."

Afin de contribuer à l'amélioration de la qualité des stages et à une meilleure connaissance de leur déroulement, il est important que votre expérience soit transmise à votre établissement d'enseignement.

# Extrait de la charte : engagement des parties



## L'étudiant vis-à-vis de l'entreprise

### L'étudiant s'engage à :

- ✱ réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- ✱ respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- ✱ respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- ✱ rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).



## L'entreprise vis-à-vis de l'étudiant

### L'entreprise s'engage à :

- ✱ proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- ✱ accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- ✱ désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - évaluer la qualité du travail effectué ;
  - le conseiller sur son projet professionnel ;
- ✱ rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.



## L'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant

### L'établissement d'enseignement s'engage à :

- ✱ définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond ;
- ✱ accompagner l'étudiant dans la recherche de stage ;
- ✱ préparer l'étudiant au stage ;



- ✱ assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage ; mettre à la disposition de ce dernier les outils nécessaires à l'appréciation de la qualité du stage par l'étudiant ;
- ✱ pour les formations supérieures qui l'exigent, le guider et le conseiller dans la réalisation de son rapport de stage ou de son mémoire et organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer.



## L'entreprise et l'établissement d'enseignement

L'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respectent par ailleurs leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie.



## L'étudiant vis-à-vis des établissements d'enseignement

L'étudiant s'engage à fournir l'appréciation de la qualité de son stage à son établissement d'enseignement.

# Protection sociale

## tableau récapitulatif

Indemnisation versée au stagiaire		Cotisations et contributions versées par l'étudiant	Cotisations et contributions versées par l'établissement d'enseignement	Cotisations et contributions versées par l'entreprise d'accueil	Affiliation du stagiaire	Droits ouverts aux stagiaires	
Gratification	Avantages en nature et/ou en espèces					Risque vieillesse	Autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, ATMP)
<b>Stages dont la gratification mensuelle est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.</b>	Pris en compte pour l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Cotisation ATMP annuelle et forfaitaire versée par l'établissement d'enseignement ou le rectorat d'académie.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Le stagiaire reste en principe affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant (régime étudiant, ayant droit de ses parents ou couverture maladie universelle).  Rattachement au régime général pour le risque ATMP.	Pas de droits à la retraite.	Le stagiaire a droit aux prestations en nature.  Il n'a pas droit aux prestations en espèces (indemnités journalières, invalidité, capital décès) à l'exception de la rente ATMP.
<b>Stages dont la gratification mensuelle est supérieure à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.</b>		Franchise de cotisations salariales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà.		Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà (cotisations de sécurité sociale, CSG-CRDS, CSA, FNAL, versement transport).			Ouverture des droits à la retraite dans les conditions de droit commun pour le régime de base.

# Vous êtes une **entreprise** et vous vous apprêtez à accueillir un étudiant en stage

Le stage d'un étudiant dans votre entreprise s'inscrit dans un projet pédagogique. Il a donc essentiellement pour finalité de :

- permettre la mise en pratique des connaissances de l'étudiant en milieu professionnel ;
- faciliter le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise.

En aucun cas le stage ne peut être assimilé à un emploi.

S'agissant du recrutement des stagiaires, la discrimination, directe ou indirecte, dans le cadre d'une procédure d'accès à un stage, est interdite.

[Annexe 5](#)

Dans certaines situations, le recours à un stagiaire peut amener le juge à requalifier le stage en contrat de travail malgré l'existence d'une convention.

[Annexe 6.](#)

## Quelques conseils pratiques



### Que faire avant de procéder à l'accueil d'un étudiant ?

**En interne**, il convient de :

- détecter les besoins et les possibilités de tous les services de votre entreprise ;
- préparer le personnel destiné à accueillir un étudiant ;
- prévoir, autant que faire se peut, des modalités d'accueil pour favoriser l'insertion du stagiaire ;
- nommer un responsable de stage qui l'encadrera, le guidera dans l'entreprise et travaillera en collaboration avec un enseignant dans la conduite du stage ;
- valoriser le rôle du responsable de stage qui doit être volontaire pour cette mission et avoir le goût et les capacités à transmettre ses connaissances.

**Avec l'étudiant et l'établissement d'enseignement supérieur**, il faut :

- définir un projet de stage et en préciser les objectifs et le contenu, au terme d'une concertation entre un enseignant de l'établissement d'enseignement supérieur dont relève le stagiaire, un représentant de votre entreprise et l'étudiant ;
- élaborer une convention qui formalisera ce projet de stage et sera signée par l'établissement, l'entreprise et le stagiaire ;
- préciser la durée du stage qui figurera explicitement dans la convention.

**Si vous souhaitez déposer des offres de stages**

- préciser la durée



## À l'issue du stage ?

Vos missions principales seront l'évaluation et le conseil à l'étudiant.

### L'évaluation

Sachez que l'activité du stagiaire doit faire l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage dans votre entreprise et dans l'établissement d'enseignement supérieur.

Les modalités concrètes de cette évaluation sont mentionnées dans la convention qui a été signée par votre entreprise, l'établissement et l'étudiant.

L'appréciation portée par le responsable de stage est jointe à celle de l'enseignant dans une "fiche évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage" conservé par l'établissement d'enseignement.

En tant que signataire de la convention, vous serez invité à formuler auprès de l'établissement une appréciation de la qualité du stage lui-même.

N'oubliez pas de rédiger une **attestation de stage** décrivant les missions effectuées par l'étudiant stagiaire dans votre entreprise. Cette attestation pourra accompagner les futurs CV de l'étudiant.

### Le conseil

À travers le stage, vous aidez l'étudiant à élaborer un projet professionnel et vous apportez une meilleure connaissance du monde de l'entreprise : vous pouvez le conseiller utilement à l'issue de la période de formation.

**Attention !** Tout stage doit donner lieu à la signature d'une convention entre l'étudiant, l'entreprise et son établissement d'enseignement.

(cf. Article 9 loi "[Égalité des chances](#)" - annexe 2)

**De votre point de vue d'entreprise**

Quels sont les points essentiels auxquels il faut prêter attention ?

# Convention type

## Extrait de la charte

"La convention précise les engagements et les responsabilités de l'établissement d'enseignement, de l'entreprise et de l'étudiant."

## → I Les parties

Sachez que des [dispositions spécifiques - annexe 3](#) s'appliquent aux jeunes stagiaires mineurs.

## → II Le projet pédagogique et le contenu du stage

### 1. Le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage

#### Extrait de la charte

"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.
- Le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi."

Vous devez veiller à ce que les objectifs du stage dans votre entreprise s'intègrent dans le projet de formation qui articule connaissances et compétences acquises de l'étudiant et celles qu'il doit acquérir pendant le stage. Prenez une part active dans la construction du projet de stage, en relation avec l'équipe pédagogique de l'établissement d'enseignement supérieur et l'étudiant.

### 2. Contenu du stage, activités confiées au stagiaire

Le projet d'activité, le contexte, les objectifs pédagogiques sont explicités ici.

## → III Modalités du stage

### 1. Déroulement (dont l'organisation du temps)

Vous devez préalablement définir et faire figurer dans la convention de stage les jours, la durée et les horaires de présence du stagiaire dans l'entreprise.

## 2. Cas particuliers (travail de nuit, lors des dimanches ou des jours fériés)

Dans le cas où l'activité du stagiaire implique un travail de nuit, le dimanche ou des jours fériés, vous devez obligatoirement le préciser à l'étudiant et le mentionner dans la convention de stage.

## 3. Durée et dates de stage (en fonction des dispositions législatives et des dispositions réglementaires applicables au cursus suivi, des objectifs du stage, et de la logique des enseignements)

### Extrait de la charte

"La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise. L'étudiant en est tenu informé. La durée du stage figure explicitement dans la convention de stage."

Dans cette rubrique, doit figurer la durée du stage proposé à l'étudiant. Cette durée est déterminée par votre entreprise et l'établissement d'enseignement. Si le stage est d'une durée supérieure à trois mois, sa gratification est obligatoire. Afin de connaître le montant minimum de cette gratification, référez-vous à la convention collective applicable à votre entreprise ou au [décret - annexe 4](#).

Une éventuelle prolongation, si elle est nécessaire pour la finalisation du stage, peut être décidée avec l'accord de l'étudiant et de l'établissement d'enseignement et doit faire l'objet d'un avenant à la convention de stage. Sachez que la prolongation doit demeurer dans les limites de l'année universitaire.

**Attention !** Les "stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois". Cf. article 9 de la loi "[égalité des chances](#)" - [annexe 2](#)

## 4. Accueil et encadrement, noms et fonctions des responsables du stage :

- au sein de l'établissement d'enseignement supérieur
- au sein de l'entreprise

### Extrait de la charte

"Tout stage fait 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.

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, selon les principes de la présente charte. Leurs institutions respectives reconnaissent la nécessité de leur investissement, notamment en temps, consacré à l'encadrement."

N'oubliez pas que tout stage doit faire l'objet d'un double encadrement par un membre ou un groupe de personnes de votre entreprise et un enseignant de l'établissement.

## 5. Gratification et avantages en nature (en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des conventions de branches ou des accords professionnels étendus)

Vous devez indiquer ici le montant de la gratification et les modalités de son versement et, s'il y a lieu, les avantages en nature et en espèces et les modalités de remboursement de frais (transport, restauration, etc...)  
Vous souhaitez accueillir un stagiaire pour une durée supérieure à trois mois : des dispositions particulières s'appliquent. [Application de l'article 9 - annexe 2](#)

## 6. Protection sociale, responsabilité civile

Seuls sont autorisés les stages conventionnés et tous les stages sont soumis au même régime d'assujettissement, qu'ils soient ou non obligatoires.  
Les sommes que vous versez au stagiaire ne donnent pas lieu à assujettissement dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (12,5 % de 19 € en 2006 soit 2,375 €), c'est à dire 360 € par mois en 2006, dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail (article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, et article D. 242-2-1 du même code, inséré par le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006).

Il s'agit d'une franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale (sont concernées les cotisations de sécurité sociale mais aussi la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation logement FNAL, le versement transport).

Ainsi, lorsque la gratification mensuelle du stagiaire, dont le temps de présence est égal à la durée légale du travail, est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, aucune cotisation ni aucune contribution de sécurité sociale n'est due, ni par vous, ni par le stagiaire, et s'agissant des gratifications supérieures à ce seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale (mentionnées ci-dessus) sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. En revanche, les cotisations complémentaires (assurance chômage et retraite complémentaire) ne sont jamais dues.

Ce seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage. Ainsi, par exemple, la gratification versée à un stagiaire présent 3 jours sur 5 dans l'entreprise, sera exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de 216 € (360 x 3/5). Par ailleurs, votre participation au financement des tickets restaurants attribués au stagiaire doit notamment être prise en compte dans l'appréciation de ce seuil.

Le stagiaire conventionné bénéficie d'une protection accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque la gratification versée est supérieure à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, les obligations de l'employeur vous incombent, notamment l'affiliation des stagiaires, le paiement des cotisations afférentes à cette protection pour la partie de la gratification supérieure à 12,5 % du plafond et la déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire, en application de la législation sur les accidents du travail et les maladies

professionnelles. (article R. 412-4-I du code de la sécurité sociale, modifié par décret n° 2006-1627 du 18-12-2006, pris en application de l'article L. 412-8 modifié). L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Le taux applicable est le taux habituel de votre entreprise. Pour davantage d'explications, vous pouvez consulter l'[annexe 7](#) sur les avantages en nature et l'[annexe 8](#) sur la protection sociale du stagiaire.

#### 7. Discipline, confidentialité (règlement intérieur de l'entreprise et ses règles de confidentialité)

Du fait de leur présence dans l'entreprise, les stagiaires doivent respecter les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline générale (accès à l'entreprise, utilisation du matériel et des moyens de communication, confidentialité). En revanche, les dispositions relatives à la procédure disciplinaire et aux sanctions ne leur sont pas applicables..

#### 8. Absence

Les règles à respecter en cas d'absence sont à définir d'un commun accord dans cette rubrique (préciser notamment les absences pour examens).

#### 9. Interruption, rupture

Les raisons d'interruption ou de rupture doivent être examinées à la lecture des engagements des parties.  
En cas de difficulté dans le déroulement du stage, alertez le plus rapidement possible le service des stages de l'établissement ou l'enseignant responsable afin de tenter de résoudre à l'amiable le problème.

### → IV Évaluation du stage

#### Extrait de la charte

##### "A - Évaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage. Chaque établissement d'enseignement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention.

L'évaluation est portée dans une "fiche d'évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage". Ce dossier de stage est conservé par l'établissement d'enseignement.

##### B - Évaluation du stage

Les signataires de la convention sont invités à formuler une appréciation de la qualité du stage."

Précisez ici les modalités concrètes d'évaluation (ex : critères sur lesquels portera l'appréciation du stage).

Transmettre à l'établissement votre "fiche d'évaluation" de l'étudiant stagiaire.



# Extrait de la charte : engagement des parties



## L'étudiant vis-à-vis de l'entreprise

### L'étudiant s'engage à :

- ✱ réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- ✱ respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- ✱ respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- ✱ rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).



## L'entreprise vis-à-vis de l'étudiant

### L'entreprise s'engage à :

- ✱ proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- ✱ accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- ✱ désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - évaluer la qualité du travail effectué ;
  - le conseiller sur son projet professionnel ;
- ✱ rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.



## L'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant

### L'établissement d'enseignement s'engage à :

- ✱ définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond ;
- ✱ accompagner l'étudiant dans la recherche de stage ;
- ✱ préparer l'étudiant au stage ;

- ✱ assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage ; mettre à la disposition de ce dernier les outils nécessaires à l'appréciation de la qualité du stage par l'étudiant ;
- ✱ pour les formations supérieures qui l'exigent, le guider et le conseiller dans la réalisation de son rapport de stage ou de son mémoire et organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer.



## **L'entreprise et l'établissement d'enseignement**

L'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respectent par ailleurs leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie.



## **L'étudiant vis-à-vis des établissements d'enseignement**

L'étudiant s'engage à fournir l'appréciation de la qualité de son stage à son établissement d'enseignement.

# Protection sociale

## tableau récapitulatif

Indemnisation versée au stagiaire		Cotisations et contributions versées par l'étudiant	Cotisations et contributions versées par l'établissement d'enseignement	Cotisations et contributions versées par l'entreprise d'accueil	Affiliation du stagiaire	Droits ouverts aux stagiaires	
Gratification	Avantages en nature et/ou en espèces					Risque vieillesse	Autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, ATMP)
<b>Stages dont la gratification mensuelle est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.</b>	Pris en compte pour l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Cotisation ATMP annuelle et forfaitaire versée par l'établissement d'enseignement ou le rectorat d'académie.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Le stagiaire reste en principe affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant (régime étudiant, ayant droit de ses parents ou couverture maladie universelle).  Rattachement au régime général pour le risque ATMP.	Pas de droits à la retraite.	Le stagiaire a droit aux prestations en nature.  Il n'a pas droit aux prestations en espèces (indemnités journalières, invalidité, capital décès) à l'exception de la rente ATMP.
<b>Stages dont la gratification mensuelle est supérieure à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.</b>		Franchise de cotisations salariales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà.		Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà (cotisations de sécurité sociale, CSG-CRDS, CSA, FNAL, versement transport).		Ouverture des droits à la retraite dans les conditions de droit commun pour le régime de base.	

# Vous êtes un **établissement** d'enseignement supérieur

**Votre établissement d'enseignement est responsable de l'organisation et de la gestion des stages. Il assure une fonction de relais entre les étudiants et le monde professionnel.**

**Vous devez vous attacher à préparer et à aider l'étudiant et l'enseignant dans leurs démarches en élaborant une véritable stratégie de prospection et de suivi en collaboration étroite avec les entreprises, tout en veillant à mettre en œuvre l'objectif d'égalité des chances dans l'accès au stage**

## Quelques conseils pratiques



### **Avant le stage, préparer les étudiants...**

Votre établissement doit préparer les étudiants à l'élaboration d'un projet professionnel, à la connaissance des fonctions et postes qu'ils souhaiteraient occuper dans l'entreprise. À cette fin, vous pouvez organiser par exemple des sessions de formation (par exemple rédaction de CV, de lettre de motivation), des rencontres avec des professionnels et élaborer, le cas échéant, une documentation spécifique.

#### **Mieux maîtriser les objectifs du stage en entreprise...**

Le stage d'un étudiant s'inscrit dans un projet pédagogique. Il a donc essentiellement pour finalité de :

- ✳ permettre la mise en pratique de ses connaissances en milieu professionnel ;
- ✳ faciliter le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise.

Sachez en outre qu'en aucun cas le stage ne peut être assimilé à un emploi.



### **Avant le départ en stage de l'étudiant...**

Un étudiant ne peut partir en stage en entreprise sans avoir signé une convention. La préparation de cette convention fait partie intégrante du processus pédagogique, il est indispensable qu'y soient associés l'étudiant, l'enseignant et l'entreprise

Votre établissement doit nécessairement s'assurer :

- ✳ que les objectifs, le contenu ainsi que les modalités du stage sont bien définis ;
- ✳ que la convention de stage a bien été signée par les trois parties en cause ;
- ✳ que les conditions de couverture du risque "accidents du travail" et "responsabilité civile" sont assurées ;
- ✳ que le suivi et l'évaluation du stage sont prévus et assurés.



## **Pendant le stage, s'assurer de la participation des enseignants...**

Une présence active des enseignants sur les lieux du stage, pour que ceux-ci aient un meilleur suivi de la réalité de son déroulement, est vivement recommandée.

Tout stage fait l'objet d'un double encadrement par un enseignant de l'établissement et un membre de l'entreprise.

Le responsable du stage au sein de l'établissement d'enseignement est le garant de l'articulation entre les finalités du cursus d'enseignement et celles du stage.

**Attention !** Tout stage doit donner lieu à la signature d'une convention entre l'étudiant, l'entreprise et son établissement d'enseignement.

(cf. Article 9 loi "[Égalité des chances](#)" - annexe 2)

**De votre point de vue d'établissement d'enseignement supérieur**

**Quels sont les points essentiels auxquels il faut prêter attention ?**

# Convention type

## Extrait de la charte

"La convention précise les engagements et les responsabilités de l'établissement d'enseignement, de l'entreprise et de l'étudiant."

## → I Les parties

Attention ! Si l'étudiant est mineur, des [dispositions spécifiques - annexe 3](#) s'appliquent.

## → II Le projet pédagogique et le contenu du stage

### 1. Le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage

Veillez à ce que les objectifs du stage s'intègrent dans le projet de formation qui articule connaissances et compétences acquises de l'étudiant et celles à acquérir pendant le stage.

En relation avec l'entreprise d'accueil et avec la participation de l'étudiant, vous devez contribuer à l'élaboration du projet de stage en entreprise.

### 2. Contenu du stage, activités confiées au stagiaire

Le projet de travail, le contexte, les objectifs pédagogiques sont explicités ici.

## → III Modalités du stage

### 1. Déroulement (dont l'organisation du temps)

L'entreprise doit préalablement définir et faire figurer dans la convention de stage les jours, la durée et les horaires de présence habituels du stagiaire.

## 2. Cas particuliers (travail de nuit, lors des dimanches ou des jours fériés)

Dans le cas où l'activité du stagiaire implique un travail de nuit, le dimanche ou des jours fériés, l'entreprise doit obligatoirement le préciser à l'étudiant et le mentionner dans la convention.

## 3. Durée et dates de stage (en fonction des dispositions législatives et des dispositions réglementaires applicables au cursus suivi, des objectifs du stage, et de la logique des enseignements)

### Extrait de la charte

"La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise. L'étudiant en est tenu informé. La durée du stage figure explicitement dans la convention de stage."

Dans cette rubrique, doit figurer la durée du stage proposé à l'étudiant. Cette durée est déterminée conjointement par votre établissement d'enseignement et l'entreprise.

Si le stage est d'une durée supérieure à trois mois, sa gratification est obligatoire. Afin de connaître le montant minimum de cette gratification, référez-vous à la convention collective applicable à l'entreprise qui accueille l'étudiant ou au [décret - annexe 4](#).

Une éventuelle prolongation, si elle est nécessaire pour la finalisation du stage, peut être décidée avec votre accord et celui de l'étudiant et doit faire l'objet d'un avenant à la convention de stage.

Sachez que la prolongation doit demeurer dans les limites de l'année universitaire.

**Attention !** Les "stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois". Cf. article 9 de la loi "[égalité des chances](#)"- [annexe 2](#)

## 4. Accueil et encadrement, noms et fonctions des responsables du stage :

- au sein de l'établissement d'enseignement supérieur
- au sein de l'entreprise

### Extrait de la charte

"Tout stage fait 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.

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, selon les principes de la présente charte. Leurs institutions respectives reconnaissent la nécessité de leur investissement, notamment en temps, consacré à l'encadrement."

N'oubliez pas que tout stage doit faire l'objet d'un double encadrement par un enseignant de l'établissement et un membre ou un groupe de personnes de l'entreprise.

## 5. Gratification et avantages en nature (en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des conventions de branches ou des accords professionnels étendus)

Sont précisés dans la convention, le montant de la gratification et les modalités de son versement et, s'il y a lieu, les avantages en nature et en espèces et les modalités de remboursement de frais accordés par l'entreprise (transport, restauration, etc...).

## 6. Protection sociale, responsabilité civile

Dans la majorité des cas, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant : ayant droit de ses parents, régime étudiant ou couverture maladie universelle de base. Sagissant de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles la stagiaire est rattaché au régime général. Les obligations de l'employeur, notamment le paiement des cotisations afférentes à cette protection, l'affiliation des stagiaires et la déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire vous incombent, en l'absence de rémunération ou lorsque la gratification est égale ou inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

L'assiette servant de base au calcul des cotisations et des rentes est le salaire minimum des rentes, soit 16 261,30 € pour l'année 2006. Le taux applicable aux cotisations est fixé chaque année par la CNAMTS en fonction de la sinistralité passée. Pour l'année 2005, le montant des cotisations était de 1 ou 7 € par étudiant (selon la catégorie des bénéficiaires : enseignement spécialisé et enseignement secondaire ou enseignement technique).

Le seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Pour davantage d'explications, vous pouvez consulter et l'[annexe 7](#) sur les avantages en nature et l'[annexe 8](#) sur la protection sociale du stagiaire.

## 7. Discipline, confidentialité (règlement intérieur de l'entreprise et ses règles de confidentialité)

Du fait de leur présence dans l'entreprise, les stagiaires doivent respecter les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline générale (accès à l'entreprise, utilisation du matériel et des moyens de communication, confidentialité). En revanche, les dispositions relatives à la procédure disciplinaire et aux sanctions ne leur sont pas applicables.



## 8. Absence

Les règles à respecter en cas d'absence sont à définir d'un commun accord dans cette rubrique (précisez notamment les absences pour examens).

## 9. Interruption, rupture

Les raisons d'interruption ou de rupture doivent être examinées à la lecture des engagements des parties.

En cas de difficulté dans le déroulement du stage, et avant toute décision d'interruption ou de rupture, veillez à la recherche de solutions à l'amiable.

## → IV Évaluation du stage

### Extrait de la charte

#### "A - Évaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage. Chaque établissement d'enseignement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention.

L'évaluation est portée dans une "fiche d'évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage". Ce dossier de stage est conservé par l'établissement d'enseignement.

#### B - Évaluation du stage

Les signataires de la convention sont invités à formuler une appréciation de la qualité du stage."

Précisez ici les modalités concrètes d'évaluation (ex : critères sur lesquels portera l'appréciation du stage).

En fin de stage, les "fiches d'évaluation" de l'étudiant stagiaire, remplies par le ou les responsables du stage dans l'entreprise et l'enseignant, constituent, avec la convention, le "dossier de stage" que vous devez conserver annexé au rapport de stage.

# Extrait de la charte : engagement des parties



## L'étudiant vis-à-vis de l'entreprise

### L'étudiant s'engage à :

- ✱ réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- ✱ respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- ✱ respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- ✱ rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).



## L'entreprise vis-à-vis de l'étudiant

### L'entreprise s'engage à :

- ✱ proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- ✱ accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- ✱ désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - évaluer la qualité du travail effectué ;
  - le conseiller sur son projet professionnel ;
- ✱ rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.



## L'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant

### L'établissement d'enseignement s'engage à :

- ✱ définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond ;
- ✱ accompagner l'étudiant dans la recherche de stage ;
- ✱ préparer l'étudiant au stage ;

- ✱ assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage ; mettre à la disposition de ce dernier les outils nécessaires à l'appréciation de la qualité du stage par l'étudiant ;
- ✱ pour les formations supérieures qui l'exigent, le guider et le conseiller dans la réalisation de son rapport de stage ou de son mémoire et organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer.



## L'entreprise et l'établissement d'enseignement

L'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respectent par ailleurs leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie.



## L'étudiant vis-à-vis des établissements d'enseignement

L'étudiant s'engage à fournir l'appréciation de la qualité de son stage à son établissement d'enseignement.

# Protection sociale

## tableau récapitulatif

Indemnisation versée au stagiaire		Cotisations et contributions versées par l'étudiant	Cotisations et contributions versées par l'établissement d'enseignement	Cotisations et contributions versées par l'entreprise d'accueil	Affiliation du stagiaire	Droits ouverts aux stagiaires	
Gratification	Avantages en nature et/ou en espèces					Risque vieillesse	Autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, ATMP)
<b>Stages dont la gratification mensuelle est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.</b>	Pris en compte pour l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Cotisation ATMP annuelle et forfaitaire versée par l'établissement d'enseignement ou le rectorat d'académie.	Gratification non assujettie à cotisations et contributions sociales.	Le stagiaire reste en principe affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant (régime étudiant, ayant droit de ses parents ou couverture maladie universelle).  Rattachement au régime général pour le risque ATMP.	Pas de droits à la retraite.	Le stagiaire a droit aux prestations en nature.  Il n'a pas droit aux prestations en espèces (indemnités journalières, invalidité, capital décès) à l'exception de la rente ATMP.
<b>Stages dont la gratification mensuelle est supérieure à 12,5 % du plafond de sécurité sociale.</b>		Franchise de cotisations salariales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà.		Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale et de CSG-CRDS pour la partie de l'indemnité inférieure ou égale à 12,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, droit commun au delà (cotisations de sécurité sociale, CSG-CRDS, CSA, FNAL, versement transport).		Ouverture des droits à la retraite dans les conditions de droit commun pour le régime de base.	

# Annexes

Ces textes sont établis sous la responsabilité des services compétents.

## Annexes 1

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes

Le ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche

### Charte des stages étudiants en entreprise

26 avril 2006

#### I - Introduction

Le développement des stages est aujourd'hui fondamental en matière d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes. En effet, le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

Dans cette perspective, il est fondamental de rappeler que les stages ont une finalité pédagogique, ce qui signifie qu'il ne peut y avoir de stage hors parcours pédagogique. En aucun cas un stage ne peut être considéré comme un emploi.

La présente charte, qui a été rédigée par les services de l'Etat, les représentants des entreprises, les représentants des établissements d'enseignement supérieur, et les représentants des étudiants, a dès lors pour objectif de sécuriser la pratique des stages, tout en favorisant leur développement bénéfique à la fois pour les jeunes et pour les entreprises.

#### II - Champs, définition

##### 1 – Le champ de la charte

Le champ de la charte concerne tous les stages d'étudiants en entreprise, sans préjudice des règles particulières applicables aux professions réglementées.

##### 2 – Le stage

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.

Le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi.

### III - Encadrement du stage

#### 1 – La formalisation du projet de stage

Le projet de stage fait l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement, un membre de l'entreprise et l'étudiant.

Ce projet de stage est formalisé dans la convention signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire.

#### 2 – La convention

La convention précise les engagements et les responsabilités de l'établissement d'enseignement, de l'entreprise et de l'étudiant. Les rubriques obligatoires sont mentionnées en annexe à la charte.

#### 3 – Durée du stage

La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise. L'étudiant en est tenu informé.

La durée du stage figure explicitement dans la convention de stage.

#### 4 – Les responsables de l'encadrement

Tout stage fait 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.

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, selon les principes de la présente charte.

Leurs institutions respectives reconnaissent la nécessité de leur investissement, notamment en temps, consacré à l'encadrement.

#### 5 – Évaluation

##### a - Évaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage. Chaque établissement d'enseignement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention.

L'évaluation est portée dans une "fiche d'évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage". Ce dossier de stage est conservé par l'établissement d'enseignement.

##### b - Évaluation du stage

Les signataires de la convention sont invités à formuler une appréciation de la qualité du stage.

### IV - Engagement des parties

#### 1 – L'étudiant vis-à-vis de l'entreprise

L'étudiant s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;

- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

## **2 – L'entreprise vis-à-vis de l'étudiant**

L'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant ;
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - évaluer la qualité du travail effectué ;
  - le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

## **3 – L'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant**

L'établissement d'enseignement s'engage à :

- définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond ;
- accompagner l'étudiant dans la recherche de stage ;
- préparer l'étudiant au stage ;
- assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage ; mettre à la disposition de ce dernier les outils nécessaires à l'appréciation de la qualité du stage par l'étudiant ;
- pour les formations supérieures qui l'exigent, le guider et le conseiller dans la réalisation de son rapport de stage ou de son mémoire et organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer.

## **4 – L'entreprise et l'établissement d'enseignement**

L'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respectent par ailleurs leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie.

## **5 – L'étudiant vis-à-vis des établissements d'enseignement**

L'étudiant s'engage à fournir l'appréciation de la qualité de son stage à son établissement d'enseignement.

# Annexe 2

## Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

### Article 9

Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret. Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois.

Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du même code.

#### Ce texte définit 3 obligations :

- ces stages doivent être organisés dans le cadre d'une convention tripartite ;
- ces stages donnent lieu à versement d'une gratification lorsque la durée est supérieure à 3 mois ;
- ces stages ont une durée variable, définie dans le cadre des textes qui les organisent . Mais ceux de ces stages qui ne sont pas intégrés à un cursus pédagogique, ne peuvent excéder six mois. (une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement).

Il s'agit uniquement de stages en entreprises. Sont donc exclus :

- les stages dans les services des collectivités publiques – État , collectivités territoriales, établissements publics et services n'ayant pas le statut d'entreprises – caisses primaires de SS, ASSEDIC par exemple ;
- les stages dans des associations ;

...mais tous les stages en entreprises n'entrent pas dans le champ, sont exclus les stages qui relèvent du L 211.1 (code du travail)

[Les élèves de l'enseignement général peuvent faire des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, suivre des séquences d'observation selon des modalités déterminées par décret ; 2° Les élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel peuvent accomplir, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret]

et ceux qui relèvent du livre IX (code du travail)

[Stages qui relèvent de la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie]



## Article 10

I. - Après l'article L. 242-4 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 242-4-1 ainsi rédigé :

“Art. L. 242-4-1. - N'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux personnes mentionnées aux a, b et f du 2° de l'article L. 412-8 qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un pourcentage, fixé par décret, du plafond horaire défini en application du premier alinéa de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.”

II. - L'article L. 412-8 du même code est ainsi modifié :

1° Le 2° est complété par un f ainsi rédigé :

“ f) Les personnes, non mentionnées aux a et b, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, 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 telle que définie par le livre IX du code du travail ; ”

2° L'antépénultième alinéa est ainsi rédigé :

“Les dispositions de l'article L. 434-1 du présent code ne sont pas applicables aux personnes mentionnées aux a, b et f du 2°.”

# Annexe 3

## Dispositions spécifiques aux jeunes mineurs

### L.212-13 du code du travail

Dans les établissements et professions mentionnés à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour, non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1. L'employeur est tenu de laisser à ceux d'entre eux qui sont soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

- La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.
- Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas.

### L.212-14

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

### L. 213-7

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans occupés dans les établissements et professions mentionnés au premier alinéa de l'article L. 200-1.

Il est également interdit pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions du premier alinéa peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. Un décret en Conseil d'Etat détermine en outre la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles celle-ci peut être accordée.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 213-10, il ne peut être accordé de dérogation pour l'emploi des jeunes travailleurs mentionnés au premier alinéa entre minuit et 4 heures.

Il ne peut être accordé de dérogation pour l'emploi de mineurs de moins de seize ans que s'il s'agit de ceux mentionnés au premier alinéa de l'article L. 211-6.

# Annexe 4

## Décrets d'application

Décret n° 2006-757 du 29 juin 2006 portant application de l'article 10 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi 2006-396 du 31-3-2006 pour l'égalité des chances.

Décret n° 2006-1627 du 18-12-2006 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des stagiaires mentionnés aux a, b et f du 2° à l'article L 412-8.2° et modifiant le code la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État).

# Annexe 5

## L. 122-45 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de **l'accès à un stage** ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation 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.

- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

# Annexe 6

## La frontière entre le stage et le contrat de travail : jurisprudence

L'existence d'une convention de stage ne fait pas obstacle à l'examen par le juge des conditions réelles de la présence du stagiaire dans l'entreprise et à la vérification que le déroulement du stage, son exécution et son suivi correspondent effectivement aux engagements souscrits dans la convention. Le non-respect de celle-ci constitue un risque de requalification du stage en contrat de travail par le juge prud'homal et de condamnation pour travail dissimulé par le juge pénal.

Les indices caractéristiques du détournement de stage sont notamment : le remplacement des salariés absents ou licenciés (CA Rennes, 10 septembre 1987, Cah.prud'h. n° 10, 1987, p. 161), l'absence de formation par l'entreprise et l'affectation exclusive à des prestations de travail (cassation sociale, 27 octobre 1993 n° 90-42.620), l'absence de tuteur (CA Agen, 20 juin 1989, Dr.ouvrier, oct.1989, p. 403), un nombre trop important de stagiaires dans l'entreprise (CA Douai, 30 septembre 1988), l'exercice d'une activité professionnelle productive pour l'entreprise sans recevoir de formation distincte et l'affectation à des tâches normales dans l'entreprise en étant intégré dans des services organisés (cassation criminelle, 3 décembre 2002 n° 90-42.620), l'absence de formation particulière ou de contact avec un tuteur (cour d'appel de Paris, correctionnelle, 8 mars 2000)... Toutes ces situations ont conduit à la requalification en contrat de travail.

En matière pénale, dans un arrêt du 3 décembre 2002, la Chambre criminelle confirme la condamnation d'un employeur pour l'exploitation de jeunes stagiaires (BTS hôtellerie avec convention de stage en stage de nuit à la réception d'un hôtel) dans une optique de profits à quatre mois d'emprisonnement et 50 000 francs d'amende. La Cour de cassation estime que le délit d'obtention abusive, de la part d'une personne vulnérable ou en situation de dépendance, de services non-rétribués ou insuffisamment rétribués, est caractérisé (L.225-13 du code pénal).» De plus, la loi du 13 février 2003 renforce les articles 225-13 et 225-14 du Code pénal qui sanctionnent l'abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance. Ainsi, le délit de soumission de personnes vulnérables est désormais puni de 5 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende.

En conclusion, pour que le stage ne risque pas d'être requalifié en contrat de travail et l'entreprise lourdement sanctionnée par les tribunaux, le stagiaire ne doit pas être considéré comme ressource à part entière de l'entreprise et son accueil nécessite attention, suivi et formation.

# Annexe 7

## Les avantages en nature

La réforme introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 simplifie les règles d'appréciation des avantages en nature et des remboursements de frais professionnels, les premiers devant être intégrés, les seconds, déduits, de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

**La circulaire DSS/SDFSS/5B/N° 2003/06 du 6 janvier 2003 résume le contenu de la réforme de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.**

La circulaire DSS/SDFSS/5B/N° 2003/07 du 7 janvier 2003 vise à présenter et à préciser les dispositions contenues dans ces deux textes. Elle définit en outre certaines modalités de prise en compte de frais ou d'avantages divers.

Ces circulaires sont disponibles sur le site de la sécurité sociale <http://www.securite-sociale.fr>.

Les règles générales relatives aux avantages en nature, exposées ci-après, s'appliquent aux stagiaires. Naturellement, il faut entendre par "l'employeur" "l'entreprise d'accueil" et "rémunération" comme "gratification" versée au stagiaire.

### Définition des avantages en nature

Les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, doivent donner lieu à versement de cotisations et contributions. Conformément à l'article L.143-1 du code du travail, le salaire doit en principe être payé en argent, mais il est admis que le salarié puisse également être rémunéré en nature. Cette rémunération peut couvrir l'intégralité de l'activité du salarié, mais en général elle a le caractère d'accessoire du salaire et constitue un avantage en nature.

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

### Avantage nourriture

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, cet avantage est évalué suivant un forfait de 8,30 € (en 2006) par jour et la moitié de ce montant pour un repas.

Toutefois, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est remboursé intégralement de ses frais professionnels, le forfait avantage nourriture n'est pas réintégré dans l'assiette de cotisations.

### Cas particuliers

#### Titres restaurant

Conformément aux dispositions de l'article L.131-4 du code de la sécurité sociale, la participation patronale à l'acquisition d'un titre restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

#### Salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise

La fourniture de repas à la cantine de l'établissement moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature. En effet, cet avantage consenti par l'employeur qui en supporte en partie la charge doit être réintégré dans l'assiette de cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage nourriture et le montant de la participation personnelle du travailleur salarié ou assimilé.

#### Avantage logement

Lorsque l'employeur fournit le logement, l'estimation de cet avantage est évaluée forfaitairement ou peut être calculée, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation dans les conditions prévues aux articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

La valorisation du forfait avantage logement est présentée sous la forme d'un barème de huit tranches. Les avantages accessoires - l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, le garage (liste limitative) - sont intégrés dans le forfait.

Le tableau ci-dessous indique le **montant mensuel** de l'avantage logement à réintégrer dans l'assiette de cotisations suivant les tranches de revenus, le nombre de pièces du logement et l'année considérée :

Revenu au regard du plafond mensuel de la sécurité sociale	Nombres de pièces	Montant de l'avantage logement en euros à réintégrer dans l'assiette de cotisations.	
		01 01 2006	01 01 2007
Revenu inférieur à 0,5 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	53	60
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	29	32
Revenu égal ou supérieur à 0,5 fois le plafond et inférieur à 0,6 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	61	70
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	39	45
Revenu égal ou supérieur à 0,6 fois le plafond et inférieur à 0,7 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	70	80
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	50	60
Revenu égal ou supérieur à 0,7 fois le plafond et inférieur à 0,9 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	80	90
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	62	75
Revenu égal ou supérieur à 0,9 fois le plafond et inférieur à 1,1 fois le plafond.	Montant pour 1 pièce principale	103	110
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	92	95
Revenu égal ou supérieur à 1,1 fois le plafond et inférieur à 1,3 fois le plafond.	Montant pour 1 pièce principale	120	130
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	107	115
Revenu égal ou supérieur à 1,3 fois le plafond et inférieur à 1,5 fois le plafond.	Montant pour 1 pièce principale	136	150
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	126	140
Revenu égal ou supérieur à 1,5 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	153	170
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	144	160

#### Avantage véhicule :

L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre de location avec option d'achat.

#### Avantage "outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication" :

L'usage privé des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication mis à la disposition du salarié de façon permanente par l'employeur, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, que ce soit des outils achetés ou bénéficiant d'un abonnement, constitue un avantage en nature.



# Annexe 8

## La protection sociale du stagiaire

### Régime de sécurité sociale d'affiliation du stagiaire

Dans la majorité des cas, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant : ayant droit de ses parents, régime étudiant ou couverture maladie universelle de base.

Pour les étudiants de plus de 20 ans, le droit commun est l'affiliation à compter de leur vingtième anniversaire au régime de sécurité sociale applicable aux étudiants. Cette affiliation est obligatoire pour toute personne poursuivant des études dans un établissement d'enseignement supérieur, qui n'est ni assuré, ni ayant droit d'assuré et âgé de moins de vingt-huit ans (articles L. 381-4 et R. 381-5 du code de la sécurité sociale). L'âge limite peut être reculé sous certaines conditions (art. R. 381-7 et suivants).

La cotisation au régime de sécurité sociale applicable aux étudiants est due pour l'ensemble de l'année universitaire, fixée du **1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre** de l'année suivante. Elle est indivisible et est versée pour chaque année d'assurance.

Les étudiants effectuant un stage de césure d'une durée égale ou supérieure à un an couvrant l'année universitaire, ou complétant un stage long par une activité salariée rémunérée pendant cette même période, sont toutefois exonérés du versement de la cotisation étudiante pour cette année et affiliés au régime général de sécurité sociale.

### Règles d'assujettissement et droits ouverts au stagiaire

L'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, a porté réforme du système d'assujettissement des stagiaires.

Désormais, seuls seront autorisés les stages faisant l'objet d'une convention tripartite et tous les stages sont soumis au même régime d'assujettissement, qu'ils soient ou non obligatoires.

Les sommes versées aux stagiaires ne donnent pas lieu à assujettissement dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (12,5 % de 19 € en 2006 soit 2,375 €), c'est à dire 360 € par mois en 2006 dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail (article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, et article D. 242-2-1 du même code, inséré par le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006).

Il s'agit d'une franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale (sont concernées les cotisations de sécurité sociale mais aussi la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation logement FNAL, le versement transport).

Ainsi, lorsque la gratification mensuelle du stagiaire, dont le temps de présence est égal à la durée légale du travail, est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, aucune cotisation ni aucune contribution de sécurité sociale n'est due et s'agissant des gratifications supérieures à ce seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale (mentionnées ci-dessus) sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. En revanche, les cotisations complémentaires (assurance chômage et retraite complémentaire) ne sont jamais dues.

Ce seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature (voir [annexe 7](#)) et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Ainsi :

- la gratification versée à un stagiaire présent, par exemple, 3 jours sur 5 dans l'entreprise, sera exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de 216 € (360 x 3/5) ;
- la participation de l'entreprise d'accueil au financement des tickets restaurants attribués au stagiaire doit notamment être prise en compte dans l'appréciation de ce seuil.

Les stagiaires ne s'ouvrent de droits sociaux qu'au titre des sommes qu'ils perçoivent au delà de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

S'agissant des sommes perçues en deçà de ce seuil, les stagiaires ne cotisent pas pour le risque vieillesse. Au delà, des cotisations sont perçues sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale et des droits à la retraite sont ouverts dans les conditions de droit commun.

En ce qui concerne les autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles), le stagiaire a droit aux prestations en nature mais non aux prestations en espèces (indemnités journalières, invalidité, capital décès) à l'exception de la rente accidents du travail et maladies professionnelles.

Ne sont notamment pas concernés par le dispositif d'assujettissement applicable aux stagiaires, les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche (articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche) et les juniors-entreprises (arrêté du 20 juin 1988 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi rémunéré de certains élèves d'établissement de l'enseignement supérieur). Ainsi, par exemple, les étudiants rédigeant leur mémoire dans un laboratoire de recherche ou effectuant une mission pour une junior-entreprise ne sont pas soumis à ces règles d'assujettissement

### **Le cas particulier de la protection du stagiaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles :**

Les stagiaires effectuant un stage conventionné bénéficient d'une protection accident du travail et maladie professionnelle (article L. 412-8 modifié et R. 412-4-I du code de la sécurité sociale). Ils ont droit aux prestations en nature et à la rente accidents du travail et maladies professionnelles.

Les obligations de l'employeur, notamment le paiement des cotisations afférentes à cette protection, l'affiliation des stagiaires et la déclaration des accidents du travail et maladies

professionnelles auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire, incombent :

- à l'établissement de formation ou au rectorat d'académie en l'absence de rémunération ou lorsque la gratification est égale ou inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est le salaire minimum des rentes, soit 16 261,30 € pour l'année 2006. Le taux applicable à ces cotisations est fixé chaque année par la CNAMTS en fonction de la sinistralité passée. Pour l'année 2005, le montant des cotisations était de 1 ou 7 € par étudiant (selon la catégorie des bénéficiaires : enseignement spécialisé et enseignement secondaire ou enseignement technique).
  
- à l'entreprise d'accueil lorsque la gratification versée est supérieure à ce seuil. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise.