

## LES STAGIAIRES

Un jeune se propose de faire un stage chez vous ?  
Devez-vous le prendre ?

Easy Paie vous révèle vos avantages à prendre un stagiaire et  
comment mettre en place ce dispositif.



# 1. Examinez vos besoins en stagiaires

Avant toute chose, abordez cette question : ai-je besoin d'un stagiaire ?

Vous devez établir quelles sont les tâches que vous pouvez donner à un stagiaire, c'est-à-dire à une personne sans expérience professionnelle.

Vous devez regarder sur quelle durée vous auriez besoin d'un stagiaire et à quelles dates.



Notre conseil



Vous n'avez pas les fonds pour embaucher, pensez aux étudiants en fin d'étude qui recherchent régulièrement des stages en entreprise. Ils ont déjà acquis des compétences et vous n'avez plus qu'à les accompagner à vos méthodes de travail. Attention, la loi vous impose que le poste qu'il tiendra ne corresponde pas à un poste de travail permanent (le stagiaire n'a pas d'obligation de production).



**Demandez-vous si vous avez le droit à ce stagiaire. Un décret à paraître prévoit de limiter le nombre de stagiaires.**

## 2. Choisissez votre stagiaire

Choisissez le stagiaire qui convient à votre entreprise, c'est-à-dire en prenant en compte :



Les dates demandées par le candidat stagiaire.

*Astuce : vous pouvez demander au candidat de modifier légèrement les dates et la durée de son stage, en fonction de vos besoins*



Le cursus scolaire du candidat stagiaire, pour appréhender quelles tâches vous souhaitez/pouvez lui confier

Si vous avez reçu des demandes de stage qui correspondent à ces deux critères, vous pouvez leur proposer un entretien.

Durant cet entretien, vous pourrez lui présenter le contenu de ce que vous envisagez pour son stage et les modalités de son déroulement. Vous vérifierez également qu'il correspond à vos attentes.



Notre conseil



Durant l'entretien, posez des questions uniquement sur la capacité du candidat stagiaire à réaliser le stage. Soyez vigilant, le candidat pourrait prétendre à des dommages et intérêts, si vous lui posez des questions personnelles en invoquant le principe de non-discrimination. Exemple : êtes-vous enceinte ?

## 3. Choisissez le maître de stage

Sachez que le maître de stage est le référent professionnel de votre stagiaire. Vous devez donc choisir une personne présente dans votre entreprise (ou vous-même) qui formera et sera à l'écoute de votre stagiaire.

## 4. Respectez la durée maximum d'un stage

Durée maximum = 6 mois, par année d'enseignement

Existe-t-il des dérogations ? Oui, jusqu'au 12 juillet 2016. Vous pouvez accueillir plus longtemps un stagiaire, s'il prépare certains diplômes d'Etat dans le secteur social (exemple : éducateur spécialisé) ou s'il est en formation de master intégrant une année de césure.

## 5. Vérifiez que votre stagiaire suit un cursus pédagogique

Vérifiez que votre stagiaire est étudiant. Il doit être inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur pour obtenir un bac + 2 jusqu'à un bac + 8. Le stage doit avoir lieu dans le cadre de cette formation.

Sont exclus de la signature d'une convention de stage : les stages des mineurs de moins de 16 ans. Exemple : stage de troisième, découverte en entreprise.

## 6. Signez la convention de stage

Votre stagiaire doit récupérer la convention de stage type auprès de son école et l'imprimez en trois exemplaires.

Vous le complétez et vous le signez ainsi que votre stagiaire, avant le début du stage.

Vous enverrez les trois exemplaires à l'école de votre stagiaire, qui signera également et vous en renverra un exemplaire.



Notre conseil

Vérifiez également que votre stagiaire a une assurance responsabilité civile, afin d'être sûr qu'en cas de dommage corporel, matériel ou financier causé par le stagiaire au sein de votre société, vous pourrez obtenir réparation.

## 7. Accueillez votre stagiaire





Avant l'arrivée de votre stagiaire, rappelez à son tuteur la date de son arrivée afin qu'il puisse lui préparer le travail qu'il va lui fournir. Veillez également à ce qu'un espace de travail lui ait été préparé et qu'il a les moyens nécessaires pour remplir sa mission.

A son arrivée, recevez le stagiaire en lui indiquant les modalités de son stage, la présence d'un règlement intérieur si vous en avez un et surtout en lui précisant de respecter les exigences de confidentialité fixée par votre entreprise. Exemple : fichier clients à ne pas transmettre.

Enfin, vérifiez que vous avez bien en votre possession la convention de stage signée par les trois parties concernées (votre stagiaire, son école et vous).

## 8. Remplissez le registre unique du personnel

Dès lors que votre stagiaire est arrivé, vous devez inscrire sur une partie spécifique du registre unique du personnel ou sur un registre indépendant :

-  Ses noms et prénoms
-  Les dates de début et fin de stage
-  Les noms et prénoms de son maître de stage
-  Le lieu où se déroule le stage



Notre conseil







Un tableau Excel de suivi des stagiaires est suffisant.

## 9. Assurez le suivi du stage

Vous devez vous assurer que le travail fourni à votre stagiaire s'inscrit bien dans ce que vous avez convenu dans la convention de stage.

Il est formellement interdit que :

-  Votre stagiaire exécute une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent
-  Votre stagiaire remplace un salarié absent, licencié ou dont le contrat de travail est suspendu
-  Votre stagiaire remplace un salarié que vous auriez dû prendre en CDD
-  Votre stagiaire réalise un emploi saisonnier

**Si son stage correspond à une de ces situations, vous risquez :**

- Une requalification du stage en CDI.
- Une sanction pénale : une amende de 45 000€ à 225 000€. Des peines complémentaires peuvent également être prononcées (exemple : fermeture, dissolution, etc).

## 10. Appréhendez vos engagements

### 1. Devez-vous lui fournir des tickets-restaurants ?

Oui, si vous avez mis en place ce dispositif dans votre entreprise.

### 2. Devez-vous rembourser ses frais de transport ?

Oui, à hauteur de 50% du prix de l'abonnement souscrit pour leur trajet domicile-lieu de stage.

### 3. Devez-vous lui payer des congés payés ?

Non. Votre stagiaire peut par contre demander à fixer des jours d'absence ou de congés durant son stage. Vous n'êtes pas tenus de lui payer.

### 4. Pouvez-vous lui confier toutes les tâches en lien avec son stage ?

Non. Il vous est interdit de lui confier des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.



Notre conseil

**Demandez à EasyPaie de vous conseiller sur les tâches qui peuvent être jugées dangereuses ou non.**

# 11. Gratifiez votre stagiaire

Tout stagiaire a droit à une gratification, mais vous avez une obligation à compter de plus de 2 mois de stage.

Exemple : votre stagiaire réalise un stage du 1er mars au 30 avril, vous n'avez aucune obligation de le gratifier.

Vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulant les **gratifications minimums** que vous devez verser à votre stagiaire en 2015, s'il effectue plus de 2 mois de stage dans votre entreprise.

Date de signature de la convention de stage	Gratification minimum	
	Par heure de présence effective	Par mois de présence effective
Entre le 1er janvier 2015 et le 31 août 2015	3,30€	508,20 €
A partir du 1er septembre 2015	3,60€	554,40 €

Votre stagiaire est payé à l'heure et non au mois. Sachez qu'un jour travaillé correspond à 7h de présence et un mois à 22 jours de présence.

La gratification du stagiaire est **exonérée de charges sociales** dans la limite du taux minimum légal et **non soumise à l'impôt sur le revenu** du stagiaire dans la limite du montant du SMIC.

## 12. Procédez à l'évaluation du stagiaire

A la fin du stage, vous devez évaluer votre stagiaire.





L'évaluation se fait généralement sur la base d'un questionnaire élaboré par l'établissement d'enseignement et qui porte sur le comportement du stagiaire (exactitude, assiduité, motivation, comportement professionnel, respect des règles, sociabilité etc.) et sur la qualité du travail effectué.

Votre stagiaire évaluera également la qualité de son stage dans votre entreprise.

## 13. Remettez une attestation de stage

A la fin de son stage, vous devez remettre à votre étudiant stagiaire une attestation.

Des mentions obligatoires doivent être présentes :

-  L'identification de l'entreprise
-  L'identification du stagiaire, son cursus pédagogique et le fait qu'il a effectué « un stage prévu dans le cadre de ses études »
-  La durée du stage
-  Le montant de la gratification versée

C'est également l'occasion pour vous de réfléchir à lui proposer un poste dans votre entreprise, s'il s'agit d'un bon élément.



Notre conseil



Contactez Easy Paie pour qu'il établisse l'attestation de stage.



# 14. Ne remplacez pas immédiatement votre stagiaire

Vous ne pouvez pas faire succéder des stagiaires sur un même poste, c'est interdit par la loi.

Vous devez respecter un délai entre deux stagiaires sur le même poste, égal au tiers de la durée du stage précédent. Exemple : vous avez pris un stagiaire 6 mois, vous devez attendre 2 mois pour reprendre un stagiaire sur le même poste.

# 15. Rompez la convention de stage en cours de réalisation

Si le stage se passe mal, vous pouvez rompre la convention de stage :



D'un commun accord avec le stagiaire



Pour faute grave du stagiaire.

Exemple : faute en matière disciplinaire,  
non respect du règlement intérieur

Sachez que votre stagiaire peut également partir s'il justifie de la signature d'un CDD ou un CDI ou en cas de faute grave de votre part. Exemple : non-paiement de la gratification.

Voici des images de bulletin de paie de vos stagiaires qui vous sont transmis chaque mois par Easy Paie. Nous allons vous expliquer comment doit être lue l'information relative à la gratification des stagiaires.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
Gratification de Stagiaire	508,20			508,20		
<b>Total Brut</b>				<b>508,20</b>		
<b>Total Cotisations Déductibles</b>			<b>0,00</b>			
<b>Total Autres Cotisations</b>			<b>0,00</b>			
<b>Total Net Imposable</b>				<b>508,20</b>		
				<b>NET A PAYER</b>	Euros	<b>508,20</b>
					Payé le	31/07/2015
					par	Virement

*Bulletin simplifié (bulletin de paie non obligatoire)*

1

Il s'agit du haut du bulletin de paie qui précise le montant de la gratification du stagiaire. Il s'agit du minimum légal et est proratisé en fonction du nombre d'heures réellement effectué. Vous ne payez aucune charges sociales.

2

Il s'agit de la somme que vous devez payer à votre stagiaire à la fin du mois.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
Gratification de Stagiaire	854,60			854,60		
<b>Total Brut</b>				<b>854,60</b>		
Assu. Maladie	346,40	0,7500	2,60		12,8000	44,34
Vieillesse Déplafonnée	346,40	0,3000	1,04		1,8000	6,24
Vieillesse Plafonnée	346,40	6,8500	23,73		8,5000	29,44
FNAL Plafonné	346,40				0,1000	0,35
Accident du travail	346,40				1,8000	6,24
Alloc.Familiales Taux réduit (Hors Fillon)	346,40				3,4500	11,95
Complément Alloc. Familiales (Hors Fillon)	346,40				1,8000	6,24
Contrib. de solidarité	346,40				0,3000	1,04
Taxe d'apprentissage	346,40				0,5000	1,73
Contribution au développement de l'apprenti	346,40				0,1800	0,62
Formation Continue (-10 employés)	346,40				0,5500	1,91
CSG Déductible	340,34	5,1000	17,36			
<b>Total Cotisations Déductibles</b>			<b>44,73</b>			<b>110,10</b>
CSG Imposable	340,34	2,4000	8,17			
C.R.D.S.	340,34	0,5000	1,70			
<b>Total Autres Cotisations</b>			<b>9,87</b>			
<b>Total Net Imposable</b>				<b>809,87</b>		
				<b>NET A PAYER</b>	Euros	<b>800,00</b>
				Payé le	30/06/2015	
				par	Virement	

*Bulletin avec une gratification au-delà du minimum légal  
(bulletin de paie obligatoire)*

3

Il s'agit du haut du bulletin de paie qui précise le montant de la gratification du stagiaire. Le montant de la gratification va au-delà du minimum légal et est proratisé en fonction du nombre d'heures réellement effectué. Vous payez des charges sociales sur la part supérieure au minimum légal. Soit :  $854,60 - 508,20 = 346,40$ .

Nom de la société  
Adresse de la société

Nom du stagiaire  
Adresse

Le....., à .....

**Objet : Versement d'une gratification de stage**

M. ....,

Vous suivez actuellement un stage au sein de notre entreprise. Votre stage se déroule du ..... au .....

Pour la période du .... au ....., nous vous informons qu'une gratification vous est versée dans les conditions suivantes :

- ..... Euros au titre des heures de stage accomplies
- .....Euros au titre du remboursement des frais de repas
- .....Euros au titre du remboursement des frais de transport.

Au total, il vous est versé ce jour la somme de ..... Euros.

Veillez, M....., signer le reçu ci-dessous justifiant de la remise de ce montant.

*Signature du gérant*

*Reçu type pour gratification mensuelle*

Au lieu de réaliser un bulletin de paie simplifié, vous pouvez opter pour un Reçu pour gratification mensuel, lorsque vous payez votre stagiaire. Ce sera une preuve de votre paiement.

## EXERCICES

1

Vous avez pris un stagiaire pour 4 mois et vous souhaitez renouveler son stage. Est-ce possible ?

*Réponse : La durée maximum d'un stage est de 6 mois. Vous pouvez donc renouveler son stage pour 2 mois. Votre stagiaire doit accepter et vous devez faire une demande écrite auprès de son école. Un avenant à la convention de stage devra alors être fixé.*

2  
Votre stagiaire a-t-il droit à des congés ?

*Réponse : Votre stagiaire n'a pas droit à des congés payés, mais attention il a droit aux congés et autorisations d'absence légaux prévus en cas de grossesse, paternité ou adoption. Le maintien de la gratification n'est alors pas obligatoire.*

*Pour les autres événements familiaux tels que mariage, PACS ou décès d'un proche du stagiaire, rien n'est prévu légalement, vous pouvez accepter ou refuser la demande d'absence de votre stagiaire.*

2

3

Pouvez-vous remplacer votre stagiaire qui vient de partir par un autre stagiaire ?

*Réponse : Vous devez respecter un délai entre deux stagiaires. Reportez-vous au point 13.*

4  
Pouvez-vous rompre la convention de stage ?

*Réponse : Oui, mais cela est très limité par ce qui est prévu par la convention de stage. Vous pouvez par exemple, rompre d'un commun accord avec le stagiaire ou pour faute grave du stagiaire (exemple : non respect de la confidentialité).*

4

5

5  
Devez-vous assurer votre stagiaire ?

*Réponse : Si vous avez signé une convention de stage, votre stagiaire bénéficie d'une protection contre le risque accidents du travail – maladies professionnelles. Il reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant. Vous ne devez donc que contracter une assurance responsabilité civile.*

## LES 5 POINTS A RETENIR SUR LE STAGIAIRE



Le stagiaire n'est pas un salarié. Sa mission ne doit pas correspondre à un poste de travail permanent.



Vous ne le rémunérez pas, vous le « gratifiez ». Le coût pour votre société est très faible.



Durée maximum du stage = 6 mois



Vous vous engagez à former un stagiaire, vous devez lui accorder du temps



Façonnez le stagiaire à votre image, dans l'optique de son éventuel embauche en CDI.