

Le stagiaire en milieu professionnel

Le stage est intégré à un cursus pédagogique.

Il correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.

Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Le stage ne peut pas avoir pour objet :

- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil ;
- de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil ;
- d'occuper un emploi saisonnier ;
- ou de remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Qu'il soit obligatoire ou non, le stage doit faire l'objet d'une convention.

Lorsqu'au cours d'une même année scolaire ou universitaire, la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non au sein d'un même organisme d'accueil, une gratification doit être versée.

Une exonération de cotisations, dite franchise de cotisations, s'applique, sous certaines conditions, à cette gratification versée au stagiaire.

Les stages concernés

Tout stage en milieu professionnel doit être intégré dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.

Ses finalités et ses modalités sont définies dans l'organisation de la formation.

Les stages doivent faire l'objet d'une restitution par l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Il s'agit des stages d'initiation, de formation ou de complément de formation, ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle.

Sont notamment visés :

- les élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique ;
- les élèves d'IUT ;
- les élèves ingénieurs ;
- les élèves des écoles de commerce et de gestion ;
- les étudiants préparant un diplôme universitaire (licence, master...) ;
- les élèves des centres médico-éducatifs ;
- les élèves avocats (non titulaires du Capa) ;

- les élèves architectes (stage dit « ouvrier et/ou de chantier », stage de « première pratique » en France ou à l'étranger, stage de formation pratique) ;
- les élèves des écoles hôtelières ;
- les élèves infirmiers ;
- les stages d'initiation aux soins infirmiers pour les étudiants admis en 2^e année de médecine ou odontologie.

L'obligation d'une convention de stage

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention.

Cette convention est signée par :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- l'organisme d'accueil : entreprise, administration publique, collectivité territoriale, établissement de santé, association ou tout autre organisme ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

L'obligation de signer une convention tripartite ne s'applique pas aux stages régis par des dispositions propres comme les stages dits de « découverte » ou « d'observation » réalisés par les élèves de classe de troisième, par exemple.

La convention doit comporter un certain nombre de clauses. Elle précise notamment :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement ;
- les activités confiées au stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire ;
- les modalités d'autorisation d'absence ;
- le taux horaire de la gratification, calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et les modalités de son versement ;
- les avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais...) ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident du travail.

La convention de stage doit également mentionner un volume pédagogique minimal de formation fixé à 200 heures ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

Si le stage a lieu à l'étranger, doit être annexée à la convention de stage une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire.

L'absence de convention ou le remplacement d'un salarié absent

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

En l'absence de convention ou si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'organisme d'accueil, les sommes versées seront soumises à cotisations et contributions au même titre que des salaires.

Le recours encadré aux stages

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement, peu importe que ce soit au titre d'un ou de plusieurs stages.

Délai de carence entre 2 stages

Les entreprises qui accueillent successivement des stagiaires sur un même poste, au titre de conventions de stage différentes, doivent respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent, à moins que ce dernier ait été interrompu à l'initiative du stagiaire.

Décompte de la durée d'un stage

La durée d'un stage s'apprécie en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil, en considérant que :

- chaque période au moins égale à 7 h de présence, consécutives ou non, dans l'organisme d'accueil équivaut à une journée ;
- chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, vaut 1 mois.

Les jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage.

Les autres obligations de l'organisme d'accueil

L'organisme doit tenir à jour la liste des conventions de stage conclues et inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

L'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction.

Une attestation de stage est délivrée par l'organisme d'accueil à tout élève ou étudiant. Cette attestation mentionne la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification

versée au stagiaire, le cas échéant.

Le stagiaire en entreprise n'est pas titulaire d'un contrat de travail. L'entreprise n'a pas l'obligation d'adresser à l'[Urssaf](#) ou à la [CGSS](#) une déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)).

Les offres de stage publiées sur Internet doivent être distinguées des offres d'emploi et référencées spécifiquement dans les outils de recherche.

La gratification pour tout stage de plus de 2 mois

Au-delà d'un temps de présence défini, un employeur qui accueille un stagiaire doit lui verser une gratification.

Cette obligation s'applique aux entreprises, aux administrations publiques, aux collectivités territoriales, aux établissements de santé, aux associations ou à tout autre organisme d'accueil.

La gratification est due lorsque, au cours d'une même année d'enseignement, la durée de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil est supérieure à **2 mois**.

Important : tout organisme d'accueil peut prévoir de verser une gratification lorsque la durée de la période de formation en milieu professionnel ou du stage est inférieure à 2 mois.

La gratification est versée mensuellement à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage.

Sont exclus, les stagiaires de la [formation professionnelle continue](#).

La durée du stage est décomptée en fonction de la durée de présence du stagiaire. Pour le calcul de la durée du stage, un mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et 7 heures de présence, consécutives ou non, comptent pour 1 jour.

La gratification est due dès lors que le stage a une durée au moins équivalente à 44 jours (sur la base de 7 heures par jour), consécutifs ou non, au cours de la même année d'enseignement (scolaire ou universitaire).

La gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire est présent dans l'organisme d'accueil **à partir de la 309^e heure**, même de façon non continue.

Afin de calculer le montant de la gratification, l'organisme d'accueil doit prévoir le nombre d'heures de présence effective du stagiaire. À ce temps de présence, l'organisme d'accueil peut rajouter les périodes de congés payés qu'il prévoit d'octroyer au stagiaire.

Le montant de la gratification

Le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu.

À défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu fixant un montant plus favorable, la gratification est égale à 15 % du [plafond](#) horaire de la [Sécurité sociale](#).

Le montant de la gratification versé au stagiaire doit être précisé dans la convention de stage.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Découvrez dans notre rubrique taux et barèmes [le taux horaire minimal de la gratification obligatoire des stagiaires au-delà de 2 mois de stage](#).

La validation des droits à retraite des stagiaires

Les stagiaires percevant la gratification minimale ne cotisent pas à l'assurance vieillesse obligatoire et ne se constituent pas, en conséquence, de droits à la retraite.

Ils peuvent demander la prise en compte de leurs périodes de stage, sous réserve du versement de cotisations et dans la limite de deux trimestres de retraite.

Le stagiaire doit adresser sa demande de versement, dans un délai deux ans à compter de la fin de son stage, à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale dont il dépend.

Le coût de ce versement pour un trimestre est égal à 12 % de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande est déposée.

Le versement de la gratification

La gratification est mensuelle : elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage.

L'entreprise peut choisir :

- soit de verser chaque mois la gratification correspondant au nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire (donc un montant différent chaque mois) ;
- soit de réaliser un « lissage » des sommes qui seront dues sur la totalité de la durée du stage, afin de verser chaque mois le même montant au stagiaire.

Exemple

Soit un stage du 1^{er} janvier au 30 avril 2024, pour un total de 588 heures (h) réellement effectuées.

Compte tenu du plafond horaire de la Sécurité sociale 2024 (29 €), la gratification totale est de : $588 \text{ h} \times 29 \text{ €} \times 15 \% = 2\,557,80 \text{ €}$.

L'employeur peut opter pour un versement mensuel en fonction des heures réellement effectuées. La gratification est de :

Janvier 2024

$154 \text{ h} \times 29 \text{ €} \times 15 \% = 669,90 \text{ €}$

Février 2024	$140 \text{ h} \times 29 \text{ €} \times 15 \% = 609,00 \text{ €}$
Mars 2024	$161 \text{ h} \times 29 \text{ €} \times 15 \% = 700,35 \text{ €}$
Avril 2024	$133 \text{ h} \times 29 \text{ €} \times 15 \% = 578,55 \text{ €}$

L'employeur peut prendre une seconde option et assurer un versement mensuel identique tout au long de la durée du stage, soit ici, une gratification mensuelle moyenne de 539,45 € (2 557,80 € divisés par 4).

La franchise de cotisations et contributions sociales

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sur la gratification, le stagiaire doit être élève ou étudiant des établissements privés ou publics d'enseignement technique, secondaire, spécialisé ou supérieur.

Sont également visées les personnes 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.

La franchise s'applique également aux bénéficiaires du Dima (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) qui ne sont pas concernés par le régime social applicable aux apprentis.

N'entre pas dans la base de calcul des cotisations, la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux stagiaires qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré multiplié par 15 % du [plafond](#) horaire de la [Sécurité sociale](#).

La franchise de cotisations s'applique également aux gratifications versées à titre facultatif par l'organisme d'accueil.

Si le seuil de la franchise de cotisation est dépassé, seule la fraction excédentaire est assujettie aux cotisations de Sécurité sociale, à la [CSG](#) et à la [CRDS](#), à la contribution solidarité autonomie, au [Fnal](#).

Le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, même dans le cas où la gratification versée dépasse le seuil de franchise, les contributions d'assurance chômage et organisation syndicale ne sont pas dues. Les stagiaires sont exclus du décompte des effectifs des entreprises.

La part de gratification qui dépasse le seuil de franchise ne bénéficie pas du taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Bon à savoir

Pour certaines formations, l'utilisation du terme de stagiaire résulte des usages. En dépit de la dénomination utilisée, le cadre d'exercice ne permet pas de bénéficier de la franchise de cotisations. Tel est le cas :

- des stagiaires huissiers qui accomplissent un stage professionnel rémunéré et sont salariés de l'étude d'huissier ;
- des notaires stagiaires ;
- des stagiaires greffiers ;
- des étudiants en médecine participant à l'activité hospitalière appelés étudiants hospitaliers rémunérés par le groupe hospitalier auquel l'université est rattachée (ils sont salariés sous contrat à durée déterminée, rattachés à une caisse de Sécurité sociale non étudiante, et cotisent pour la retraite) ;
- les professeurs des écoles stagiaires ;
- les géomètres-experts stagiaires inscrits au registre des stages bénéficient d'un contrat de travail ;
- les animateurs stagiaires préparant le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) ou le brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD)...

La cantine et les titres-restaurant

Les stagiaires ont accès dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil :

- au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant ;
- à la prise en charge des abonnements aux transports publics pour le trajet « domicile-lieu de stage ».

Tous les stagiaires bénéficient de ces droits, y inclus ceux ayant des stages inférieurs à 2 mois. Les stagiaires ont le droit de bénéficier des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés.

L'accès du stagiaire à la cantine de l'organisme

La fourniture du repas à la cantine constitue en principe un avantage en nature.

Une tolérance prévoit que l'avantage en nature résultant de la prise de repas à la cantine ne soit pas pris en compte lorsque la participation salariale est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature. Elle est applicable aux stagiaires.

Dans le cas où le montant de la gratification est au moins égal au montant de la franchise de cotisations, si la participation du stagiaire aux frais de repas est au moins égale à 50 % du forfait avantage en nature, aucune cotisation ne sera due, l'avantage en nature étant dans ce cas négligé.

L'attribution des titres-restaurant

L'attribution de titres restaurant n'est en principe admise que pour les salariés de l'organisme

d'accueil. Toutefois, lorsqu'il ne dispose pas de cantine, il est admis que des titres restaurant soient attribués à des stagiaires.

Lorsque la participation patronale à l'acquisition des titres restaurant respecte la réglementation relative aux titres restaurant, elle est exclue de l'assiette, et ce, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire.

Pour être exonérée de cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit respecter deux limites :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
- ne pas excéder 7,18 € (en 2024).

Cas particulier des : stagiaires dont la durée du stage est inférieure à 2 mois bénéficiant d'un accès à la cantine ou de l'attribution de titres-restaurant sans participation personnelle.

Ces stagiaires ne perçoivent aucune gratification.

Dès lors que le stagiaire bénéficie d'un accès à la cantine ou de l'attribution de titres-restaurant sans contrepartie aucune, les conditions d'exonération ne sont pas remplies.

La valeur de ces avantages serait donc en principe assujettie à cotisations. Toutefois, cette valeur ne dépassant pas le montant de la franchise de cotisations, il est admis qu'aucune cotisation ni contribution sociale n'est due.

[Pour en savoir plus sur les titres restaurant](#), consultez notre fiche dédiée.

Les autres avantages en nature

Lorsque l'employeur est tenu au versement d'une gratification, son montant est au moins égal au seuil de la franchise. En conséquence, les sommes correspondant aux avantages en nature accordés aux stagiaires (logement, [NTIC...](#)), qui viendraient en complément du montant de la gratification, ne sont pas exonérées au titre de la franchise.

Lorsque l'employeur n'est pas tenu au versement d'une gratification (stage de moins de 309 heures), la gratification est facultative. Elle peut être inférieure au montant de la franchise. Dans ce cas, les avantages en nature (autre que cantine) sont pris en compte dans l'appréciation du montant de la franchise. Les sommes normalement assujetties au titre des avantages en nature pourront être exonérées au titre de la franchise dans la limite du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de la franchise.

La situation des stagiaires au regard des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP)

Que le stage soit obligatoire ou non les stagiaires bénéficient d'une protection contre le risque accidents du travail-maladies professionnelles. À ce titre, ils sont rattachés au régime général

de la Sécurité sociale.

L'affiliation du stagiaire auprès de la [Cpam](#) du lieu de résidence, la déclaration éventuelle d'accident du travail ainsi que la responsabilité du paiement de la cotisation accidents du travail / maladies professionnelles, diffèrent selon le montant de la gratification qui est versé au stagiaire.

En l'absence de gratification ou lorsque celle-ci est égale ou inférieure au seuil de la franchise

Les obligations liées à l'affiliation, la déclaration et le paiement de la cotisation accidents du travail incombent à l'établissement d'enseignement signataire de la convention.

Pour les élèves et étudiants des établissements publics relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, le versement des cotisations incombe au recteur.

Toutefois, lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage, l'obligation de déclaration de l'accident du travail incombe à l'organisme d'accueil dans lequel est effectué le stage. Ce dernier doit alors adresser sans délai à l'établissement d'enseignement dont relève l'élève ou l'étudiant copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la Cnam compétente.

La base de calcul de la cotisation [AT/MP](#) est le salaire minimum des rentes.

Le taux applicable est fixé chaque année par la caisse nationale d'assurance maladie ([Cnam](#)) en fonction de la sinistralité passée.

La cotisation AT/MP des élèves et étudiants est calculée par année civile, au titre d'une année scolaire ou universitaire commençant en septembre. La cotisation AT/MP est versée dans les 15 premiers jours du mois de mars suivant.

Pour connaître le montant de la cotisation accidents du travail, consultez notre rubrique [taux et barèmes](#).

Lorsque la gratification versée est supérieure au seuil de la franchise

Les obligations liées à l'affiliation, la déclaration et le paiement de la cotisation accidents du travail incombent à l'organisme d'accueil signataire de la convention.

La base de calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le seuil de la franchise (15 % du [plafond](#) horaire de la [Sécurité sociale](#) par heure de stage effectuée).

Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise, de l'organisme public ou de l'association.

Les cas particuliers

Personnes venant de l'étranger pour effectuer un stage en France

Les étudiants étrangers européens et non européens effectuant un stage en France bénéficient de la même réglementation française des stages (convention, gratification...) :

- les étudiants étrangers de l'Union européenne peuvent venir en France dans le cadre d'Erasmus ;
- les étudiants étrangers non européens peuvent recevoir une carte de séjour temporaire mention stagiaire.

En application du principe de territorialité, les stagiaires étrangers effectuant un stage en France sont soumis au droit français sous réserve des traités et accords internationaux.

Les stagiaires de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse qui viennent faire un stage en France sont exemptés de l'application du droit français :

- s'ils disposent du formulaire A1 (anciennement E101) ;
- et attestent d'une couverture maladie, maternité et accidents du travail / maladies professionnelles au titre de la législation du pays de résidence habituelle.

Concernant les ressortissants d'un pays tiers à l'Union européenne, à l'espace économique européen et à la Suisse, seuls les stagiaires relevant du protocole d'entente entre la France et le Québec relatif à la protection sociale des élèves et étudiants peuvent être exemptés de l'application du droit français.

Stagiaires français effectuant un stage à l'étranger dans le cadre d'une formation suivie en France

Avant son départ, le stagiaire doit demander à sa caisse d'assurance maladie (mutuelle étudiante) une carte européenne d'assurance maladie qui lui permettra d'obtenir la prise en charge de ses soins médicalement nécessaires pendant son séjour dans le pays où il effectue le stage.

Concernant la couverture accidents du travail/maladies professionnelles, deux cas sont à envisager en fonction du montant de la gratification versée au stagiaire :

- la gratification est inférieure ou égale au seuil de la franchise, la couverture [AT/MP](#) est maintenue pour une durée maximale de 12 mois ; la cotisation est alors recouvrée auprès de l'établissement d'enseignement ;
- la gratification est supérieure au seuil de la franchise, l'établissement d'enseignement français dont relève le stagiaire est invité à vérifier que le stagiaire est couvert dans le pays d'accueil contre le risque AT/MP et que l'organisme d'accueil s'acquitte des cotisations afférentes à la couverture de ce risque.

L'embauche d'un stagiaire à l'issue d'une période de stage

En cas d'embauche d'un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin du stage réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai si l'embauche porte sur un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage ayant duré plus de 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul et l'ouverture des droits liés à l'ancienneté. L'intéressement et la participation ont un caractère collectif. Il est cependant possible de prévoir une condition d'ancienneté d'au plus 3 mois. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Source URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/cas-particuliers--bases-forfaita/le-stagiaire-en-milieu-professio.html>