

ISSN - 1769 - 4000

N° 15 - SOCIAL n° 5

Sur www.fntp.fr le 2 février 2023 – [Abonnez-vous](#)

LES STAGIAIRES DANS LES TRAVAUX PUBLICS

L'essentiel

Le stage facilite le passage du monde scolaire à celui de l'entreprise et permet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Il permet au stagiaire d'acquérir une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers. **Il constitue donc un vecteur important dans la préparation du jeune à son entrée dans la vie active.**

Aussi, [un accord collectif national relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics](#) (ci-après dénommé « accord collectif national du 5 septembre 2017 ») a été signé le 5 septembre 2017, et étendu par arrêté du 4 décembre 2018. Il annule et remplace les dispositions de l'ancien accord collectif national du 30 juin 2010.

Cet accord est applicable depuis le 12 décembre 2018, pour une durée indéterminée. Il concerne les stages effectués dans une entreprise de Travaux Publics, dans le cadre scolaire ou universitaire. Il ne concerne pas les stages de 3^{ème}.

Le présent Bulletin d'Informations a vocation à vous présenter l'ensemble de la réglementation applicable en cas d'accueil d'un stagiaire au sein de l'entreprise.

Il se compose de six parties :

- Informations générales relatives aux stages
- La convention de stage
- Les obligations de l'entreprise accueillant un ou des stagiaires
- Les obligations du stagiaire
- Les droits du stagiaire
- Les outils développés par la FNTF pour l'accompagnement professionnel des jeunes

Contact : social@fntp.fr

Table des matières

INFORMATIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX STAGES	4
Les stagiaires : définition	4
L'intégration du stage dans un cursus pédagogique	5
L'encadrement du stage par une convention tripartite	5
Les objectifs du stage	5
Le rôle de l'établissement scolaire ou universitaire dans le cadre du stage	6
La durée du stage	6
Durée maximale du stage	6
Décompte de la durée du stage	7
Fin du stage	7
Rupture anticipée du stage	7
Le nombre de stagiaires autorisés dans l'entreprise	8
Accueil successif de stagiaires	8
Nombre maximal de stagiaires	8
Rescrit « stagiaires »	9
LA CONVENTION DE STAGE	10
Nécessité de conclure une convention de stage	10
Contenu de la convention	10
Signataires de la convention	11
LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE	12
Avant le stage	12
Les obligations relatives à la publication d'une offre de stage	12
La conclusion et la signature de la convention de stage	12
Pendant le stage	12
La désignation d'un tuteur	12
La déclaration en DSN	13
L'inscription du stagiaire dans le registre unique du personnel	13
La remise de documents en début de stage	14
Les missions confiées au stagiaire	14
La protection du stagiaire au sein de l'entreprise	15
Le respect des règles relatives à la durée du travail	16
Le versement d'une gratification	17
Les informations à fournir au CSE	19
A l'issue du stage	20

La remise d'une attestation de stage	20
L'évaluation par l'enseignement référent et le tuteur	20
LES OBLIGATIONS DU STAGIAIRE	21
Le respect des heures de travail	21
Le respect des règles en vigueur dans l'entreprise	21
Les absences liées à l'état de santé du stagiaire	21
L'évaluation du stage	21
LES DROITS DU STAGIAIRE	22
Gratification	22
Avantages existants dans l'entreprise	22
Accès à la cantine	22
Attribution des titres-restaurant	23
Prise en charge des frais de transports	24
Activités sociales et culturelles	24
Prise en charge des frais de déplacement	24
Indemnités conventionnelles de petits déplacements	24
Indemnités conventionnelles de grands déplacements	25
Autorisations d'absence	25
Congés pour évènements familiaux	25
Congés pour se rendre à des examens liés au cursus de formation	26
Maternité, paternité et adoption	26
Droits supplémentaires pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois	27
Protection sociale	28
Embauche du stagiaire à l'issue du stage	29
Prise en compte du stage dans l'ancienneté	29
Période d'essai	29
LES OUTILS DÉVELOPPÉS PAR LA FNTP POUR L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DES JEUNES	30

INFORMATIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX STAGES

La réglementation relative aux stages en entreprise **est inscrite dans le Code de l'éducation**. Quelques dispositions du Code du travail sont également applicables.

Dans les entreprises de TP, certaines règles conventionnelles issues de l'accord collectif national du 5 septembre 2017 complètent cette réglementation.

Vous retrouverez l'ensemble des sources citées en notes de bas de page du présent Bulletin d'Informations.

Attention, les stages ne doivent pas être confondus avec, notamment :

- les visites d'informations et les périodes d'observation organisées, par des enseignants, pour les élèves de collège et lycée ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- des « jobs » de vacances.

Les stagiaires : définition

Les stagiaires sont des **élèves et étudiants préparant un diplôme ou une certification** de l'enseignement scolaire secondaire ou supérieur ¹. Ceux-ci peuvent être **mineurs ou majeurs**.

Attention : le stagiaire n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail et **n'a donc pas la qualité de salarié**. Il ne doit pas être confondu avec :

- les apprentis (titulaires d'un contrat de travail) ;
- les bénéficiaires d'une formation en alternance (titulaires d'un contrat de travail) ;
- les jeunes travailleurs employés dans le cadre d'emplois saisonniers ou de « jobs » de vacances ;
- les salariés de l'entreprise suivant une formation professionnelle continue ;
- les élèves mineurs de moins de 16 ans effectuant des visites d'information, des stages découverte ou d'initiation afin de mieux connaître le monde de l'entreprise et de découvrir les différents métiers .

Sont notamment visés ² :

- 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 médicaux-éducatifs ;
- les élèves avocats (c'est-à-dire 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).

Remarque : pour certaines formations, la dénomination de stagiaire résulte des règles spécifiques à une profession et n'est pas compatible avec l'application de la réglementation des stages visée par ce Bulletin d'Informations (ex : des géomètres-experts stagiaires inscrits au registre des stages bénéficiant d'un contrat de travail) (Lettre-circ. Acoss 2015-42 n° I, B, 1, a).

¹ C. éducat., art. L. 124-1

² Lettre-circ. Acoss 2015-42, n° I, B, 1, a

L'intégration du stage dans un cursus pédagogique

Les stages font partie d'un cursus de formation dont le volume pédagogique d'enseignement est, au minimum, de 200 heures par année d'enseignement. La durée des stages n'entre pas dans ce décompte des 200 heures.

Pour information, dans l'enseignement scolaire, le volume pédagogique d'enseignement de 200 heures est dispensé en présence des élèves. Dans l'enseignement supérieur, le volume pédagogique d'enseignement de 200 heures comporte un minimum de 50 heures dispensées en présence des étudiants ³.

Font partie d'un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, les stages qui remplissent deux conditions ⁴ :

- la finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation ;
- le stage fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

L'encadrement du stage par une convention tripartite

Le stage fait l'objet d'une **convention entre le stagiaire, l'entreprise** (également appelée « organisme d'accueil ») **et l'établissement d'enseignement ⁵**.

La signature d'une convention est nécessaire à l'application de la réglementation relative aux stagiaires.

Pour plus de précisions sur le contenu obligatoire de la convention de stage, cf. infra.

Les objectifs du stage

Conformément à l'accord collectif national du 5 septembre 2017 ⁶, le stage a pour objectif de **faciliter le passage du monde scolaire à celui de l'entreprise** et permet de **compléter une formation théorique** par une expérience pratique en entreprise. Il permet au stagiaire d'acquérir une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers. **Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer en dehors d'un tel parcours.**

Ainsi, les stages correspondent à des **périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel** au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et **met en œuvre les acquis de sa formation** en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle ⁷. Un stage peut également être accompli par un **étudiant ayant temporairement suspendu ses études** avec l'accord du président ou du directeur de l'établissement universitaire dans lequel il est inscrit ⁸.

La réglementation des stages en entreprise vise donc les stages de formation ou de complément de formation, obligatoires ou non, ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle ⁹.

³ C. éduc., art. D. 124-2

⁴ Lettre-circ. Aocss 2015-42, n° I, A

⁵ C. éduc., art. L. 124-1

⁶ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, Préambule

⁷ C. éduc., art. L. 124-1

⁸ C. éduc., art. L. 124-1-1

⁹ Lettre-circ. Aocss 2015-42, n° I, B

Le rôle de l'établissement scolaire ou universitaire dans le cadre du stage

L'établissement d'enseignement est chargé :

- **d'accompagner les élèves ou les étudiants dans leur recherche de stages correspondant à leur cursus et à leurs aspirations** et d'encourager la mobilité internationale des stagiaires, notamment dans le cadre des programmes de l'Union européenne ¹⁰ ;

Remarque : pour favoriser la mobilité internationale, les stages peuvent être effectués à l'étranger. Dans ce cas, **avant de conclure une convention de stage**, il est obligatoire que le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'entreprise échangent ensemble des dispositions de la convention de stage relatives au déroulement et à l'encadrement du stage (C. éduc., art. L. 124-19). Il convient également d'annexer à la convention de stage une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire (C. éduc., art. L. 124-20).

- **de définir, en lien avec l'entreprise et le stagiaire**, les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage et la manière dont ce temps s'inscrit dans le cursus de formation. Ces éléments sont inscrits dans la convention de stage ;
- **de désigner un enseignant référent parmi les membres des équipes pédagogiques**. Celui-ci a pour mission de **s'assurer du bon déroulement du stage et du respect des stipulations de la convention de stage** ¹¹. Le cas échéant, celui-ci est à même de proposer à l'entreprise, de redéfinir une ou des missions pouvant être accomplies par l'élève ou l'étudiant au cours du stage ¹².

Pour information, dans l'enseignement scolaire, un même enseignant référent ne peut suivre simultanément plus de 16 stagiaires. Dans l'enseignement supérieur, un même enseignant référent ne peut suivre simultanément plus de 24 stagiaires ¹³.

Les modalités du suivi régulier des stagiaires par les enseignants référents sont définies par le conseil d'administration de l'établissement d'enseignement (ou l'instance équivalente).

La durée du stage

La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement ¹⁴.

Durée maximale du stage

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire **ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement** dans une même entreprise ¹⁵.

Cette durée est appréciée en tenant compte de la **présence effective du stagiaire dans l'entreprise**, ainsi que des congés et autorisations d'absence auxquels il a droit ¹⁶.

Elle figure de façon explicite dans la convention de stage ¹⁷.

¹⁰ C. éduc., art. L. 124-2

¹¹ C. éduc., art. L. 124-2

¹² C. éduc., art. L. 124-1

¹³ C. éduc., art. D. 124-3

¹⁴ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 4.1

¹⁵ C. éduc., art. L. 124-5

¹⁶ C. éduc., art. L. 124-18 ; Lettre-circ. Acoss 2015-42, n° II, A

¹⁷ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 4.1

Remarque : à cette limite de 6 mois s'appliquant à l'organisme d'accueil, il semblerait possible qu'un même stagiaire puisse effectuer, au cours de la même année d'enseignement, un stage au sein d'un autre organisme d'accueil appartenant au même groupe. **Il n'existe toutefois pas de précisions légales, administratives ou jurisprudentielles à ce sujet.**

Décompte de la durée du stage

Les modalités de calcul applicables ¹⁸ sont les suivantes :

- chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour ; **soit 7 heures = 1 jour**
- chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à 1 mois ; **soit 22 jours = 1 mois**

À titre indicatif, et conformément à cette règle de calcul, 6 mois de stage correspondent à 132 jours ou 924 heures de présence.

Fin du stage

Le terme du stage est fixé dans la convention de stage ¹⁹.

Rupture anticipée du stage

Le stagiaire peut interrompre sa période de stage :

- pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité ou à l'adoption,
- en accord avec l'établissement d'enseignement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage.

L'entreprise d'accueil peut également être à l'initiative de la rupture de la convention de stage.

Dans ces cas, l'autorité académique ou l'établissement d'enseignement supérieur ²⁰ :

- valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus,
- ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

Remarque : les modalités de validation du stage en cas d'interruption, ainsi que les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage, sont des mentions obligatoires de la convention de stage (*cf. infra*).

En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin du stage, en tout ou partie, ou une suspension du stage, est également possible. Dans ce cas, la convention de stage doit faire l'objet d'un avenant formalisant cette suspension ou ce report ²¹.

¹⁸ C. éduc., art. D. 124-6 ; Lettre-Circ. Acoess 2015-42, n° I, C

¹⁹ C. éduc., art. D. 124-4

²⁰ C. éduc., art. L. 124-15

²¹ C. éduc., art. D. 124-4

Le nombre de stagiaires autorisés dans l'entreprise

Accueil successif de stagiaires

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages **dans un même poste** n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai de carence est égal au tiers de la durée du stage précédent ²².

Cette règle n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.

Nombre maximal de stagiaires

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours **pendant une même semaine civile** ne peut pas dépasser ²³ :

- 15 % de l'effectif (arrondis à l'entier supérieur) dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés ;
- 3 stagiaires dans une entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés.

Pour l'application de cette règle, l'effectif de l'entreprise est égal ²⁴:

- soit au nombre des personnes physiques employées dans l'entreprise au dernier jour du mois civil précédant la période de stage ;
- soit à la moyenne sur les 12 mois précédents, du nombre des personnes physiques employées dans l'entreprise calculé ci-dessus, si cette moyenne est supérieure au nombre de personnes employées.

A noter : le ministère du Travail a précisé, à l'occasion [d'une question posée par une députée](#), que « *dans le cas d'une société composée de plusieurs établissements qui n'ont pas de personnalité morale propre, le plafond de stagiaires autorisé ne s'apprécie pas au niveau de chaque établissement mais au regard de l'effectif global de la société, c'est-à-dire tous établissements confondus* ».

Ainsi, par exemple, dans le cas d'une entreprise comptant 18 salariés répartis sur deux établissements, celle-ci pourra faire appel au maximum à 3 stagiaires, et non 6.

Attention : le non-respect de ces règles est **sanctionnable**, par l'inspecteur du travail, **d'une amende de 2000 euros par stagiaire concerné**. En cas de réitération de ce manquement dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende, le montant de l'amende passe à **4000 euros par stagiaire concerné**. Pour information, le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction de ce manquement par une amende administrative est de 2 années révolues à compter du jour où le manquement a été commis (C. éduc., art. L. 124-17).

²² C. éduc., art. L. 124-11

²³ C. éduc., art. L. 124-8 et R. 124-10

²⁴ C. éduc., art. R. 124-12

Rescrit « stagiaires » ²⁵

L'organisme d'accueil peut interroger l'autorité administrative pour connaître les modalités de prise en compte des effectifs servant de base au calcul du plafond de stagiaires autorisés.

Formalisme et contenu de la demande

La demande de rescrit doit être présentée à la DREETS (ancienne DIRECCTE) de la région dans laquelle est situé **le siège de l'organisme d'accueil, par tout moyen conférant date certaine à sa réception.**

Elle doit préciser :

- Le nom ou la raison sociale de son auteur,
- Son adresse,
- Ainsi que les catégories de personnes que l'organisme d'accueil envisage de prendre en compte pour déterminer l'effectif servant de base au calcul du plafond de stagiaires autorisés.

Si la **demande est incomplète**, le service invitera le demandeur, dans les mêmes formes, à fournir les éléments complémentaires nécessaires.

Attention : La demande de rescrit n'est pas recevable dès lors que les services chargés de l'application de la législation du travail ont engagé un contrôle sur le respect des dispositions relatives au nombre de stagiaires.

Décision de l'autorité administrative

Le DREETS doit se prononcer **dans un délai de 3 mois** à compter de la date de réception de la demande ou des éléments complémentaires demandés.

Sa réponse ne s'applique qu'à l'organisme d'accueil demandeur et est opposable pour l'avenir à l'autorité administrative tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'ont pas été modifiées ou jusqu'à ce que l'autorité administrative notifie au demandeur une modification de son appréciation.

²⁵ C. éduc., art. L. 124-8-1 et R. 124-12-1

LA CONVENTION DE STAGE

Nécessité de conclure une convention de stage

Le stage fait obligatoirement l'objet d'une **convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement** ²⁶.

En outre, pour bénéficier du régime social propre à la gratification de stage, il est nécessaire que celui-ci soit formalisé par une convention ²⁷.

Attention : la conclusion d'une convention ne fait pas obstacle à l'examen par les URSSAF des conditions dans lesquelles le stage s'effectue réellement et qui pourraient donner lieu, le cas échéant, à requalification en salariat (Lettre-circ. Acoss 2015-42, n° I, B)

Contenu de la convention

Le contenu de la convention de stage est défini par le Code de l'éducation ²⁸.

Elle comporte les mentions obligatoires suivantes :

- **L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire ;**
- Le **volume horaire du cursus ou de la formation du stagiaire** par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- Le **nom de l'enseignant référent** de l'établissement d'enseignement ;
- Le **nom du tuteur** dans l'entreprise ;
- Les **compétences à acquérir ou à développer** au cours du stage ;
- Les **activités confiées au stagiaire** en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'entreprise ;
- Les **dates du début et de la fin** du stage ;
- La **durée totale prévue** du stage (pour le calcul de sa durée, *cf. supra*) ;
- La **durée hebdomadaire de présence** effective du stagiaire dans l'entreprise et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés ;
- Les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- Le **montant de la gratification** versée et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- Le régime de **protection sociale** dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ;
- Le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une **assurance couvrant sa responsabilité civile** ;
- Les **conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter**, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence ;
- Les **modalités de suspension et de résiliation** de la convention de stage ;
- Les **modalités de validation du stage** en cas d'interruption ;
- La **liste des avantages offerts** par l'entreprise au stagiaire (ex : l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant, la prise en charge des frais de transport, l'accès aux activités sociales et culturelles) ;
- Les **clauses du règlement intérieur** de l'entreprise qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- Les **conditions de délivrance de l'attestation de stage**.

En cas de stage 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.

²⁶ C. éduc., art. L. 124-1

²⁷ Lettre-circ. Acoss 2015-42, n° I, B

²⁸ C. éduc., art. D. 124-4

Modèle de convention de stage :

L'accord national du 5 septembre 2017 contient en annexe un modèle-type de convention de stage, élaboré par le ministère de l'Éducation nationale.

Nous vous invitons à vous y reporter, notamment pour vous assurer que l'ensemble des garanties encadrant le stage ont bien été mentionnées.

Attention ! Ce modèle officiel de convention de stage du ministère de l'Éducation nationale ne tient pas compte du passage de 13,75 % à 15 % au 1^{er} septembre 2015 du plafond horaire de la Sécurité sociale pour déterminer le seuil d'exonération de cotisations. Or, c'est bien ce dernier seuil qui s'applique.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension du stage ²⁹.

Signataires de la convention

La convention doit être signée par ³⁰:

- l'établissement d'enseignement,
- l'organisme d'accueil,
- le stagiaire (ou son représentant légal),
- l'enseignant référent du stagiaire,
- le tuteur du stagiaire dans l'entreprise.

²⁹ C. éduc., art. D. 124-4

³⁰ C. éduc., art. D. 124-4

LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

Avant le stage

Les obligations relatives à la publication d'une offre de stage

Toute entreprise qui publie des offres de stage sur internet est tenue de les distinguer des offres d'emploi qu'elle propose et d'en assurer le référencement spécifique dans ses outils de recherche ³¹.

La conclusion et la signature de la convention de stage

Cf. point relatif à la convention de stage exposé précédemment.

Pendant le stage

La désignation d'un tuteur

L'entreprise doit désigner, **parmi les salariés de l'entreprise**, un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

Il doit :

- veiller au respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage ³²,
- assurer le bon accueil et l'intégration du stagiaire,
- et faire en sorte qu'il puisse disposer des formations indispensables à la connaissance de l'entreprise et à l'exécution des tâches qui lui sont confiées ³³.

Un tuteur ne peut pas suivre simultanément plus de 3 stagiaires ³⁴.

L'accord collectif national du 5 septembre 2017 incite les entreprises dont certains salariés sont membres de [l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics](#) à les désigner en priorité comme tuteur de stage.

En effet, ces derniers bénéficient d'un parcours de formation adapté à ce rôle et qui met également l'accent sur la santé et la sécurité, problématique qui peut trouver un écho particulier auprès du stagiaire lorsqu'il réalise son projet sur un chantier.

Dans les Travaux Publics, l'adhésion du salarié à l'ordre des tuteurs, décidée par son entreprise, fait l'objet d'une contrepartie financière.

Bien évidemment, l'entreprise peut faire appel à n'importe quel salarié qui dispose, selon elle, de la compétence nécessaire pour le suivi du stagiaire. Il n'existe pas de critères d'expérience ou de niveau de diplôme.

La mission du tuteur qui accompagne le stagiaire est **notamment** de :

- le guider et le conseiller ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- lui permettre d'accéder aux informations nécessaires ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;

³¹ Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, art. 1 – IV (JORF du 11 juillet 2014)

³² C. éduc., art. L. 124-9

³³ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 3.3

³⁴ C. éduc., art. L. 124-10 et C. éduc., art. R. 124-13

- le conseiller sur son projet professionnel.

Il sera en relation avec l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire en charge de suivre le stagiaire.

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction ³⁵.

Attention : le non-respect des règles relatives au nombre maximal de stagiaires ainsi qu'à la désignation d'un tuteur est **sanctionnable**, par l'inspecteur du travail, **d'une amende de 2000 euros par stagiaire concerné**. En cas de réitération de ce manquement dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende, le montant de l'amende passe à **4000 euros par stagiaire concerné**. Pour information, le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction de ce manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été

La déclaration en DSN

L'entreprise a l'obligation de faire figurer en DSN tous les stages d'une durée supérieure à 2 mois.

Cette déclaration n'est pas obligatoire pour les stages inférieurs à 2 mois, sauf si le stagiaire perçoit une gratification dépassant le seuil de franchise de cotisations.

Pour plus d'informations sur cette déclaration, vous pouvez consulter [le site net-entreprises](#).

Qu'est-ce que la franchise de cotisations ?

Lorsque la gratification de stage n'excède pas, au titre d'un mois civil, un certain montant (le produit de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré), elle bénéficie d'une franchise de cotisations sociales. Autrement dit, l'entreprise n'est redevable dans ce cas d'aucune cotisation sur la gratification versée au stagiaire.

L'inscription du stagiaire dans le registre unique du personnel

Mentions obligatoires

Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'entreprise n'a pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

En revanche, l'établissement de l'entreprise qui accueille un stagiaire doit inscrire, **dans une section à part du registre unique du personnel** ³⁶, les informations suivantes ³⁷ :

- les nom et prénoms du stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- les nom et prénoms du tuteur ;
- le lieu de présence du stagiaire.

Ces informations doivent être inscrites dans le registre au moment de l'arrivée du stagiaire ³⁸. Au besoin, les informations sont mises à jour au cours du stage ³⁹.

³⁵ C. éduc., art. L. 124-9

³⁶ C. trav., art. L. 1221-13

³⁷ C. trav., art. D.1221-23-1

³⁸ C. trav., art. L. 1221-13

³⁹ C. trav., art. D. 1221-25

Remarque : l'obligation de faire figurer les mentions relatives aux stagiaires dans une section distincte du registre unique du personnel se justifie par le fait que le stagiaire ne doit **pas être assimilé à un salarié de l'entreprise**.

Durée de conservation

Les mentions portées sur le registre unique du personnel sont conservées pendant 5 ans à compter de la date à laquelle le stagiaire a quitté l'établissement ⁴⁰.

Attention : si le registre unique est inexistant **ou** n'est pas à jour, l'entreprise est passible d'une amende de 4^{ème} classe (750 euros au maximum) versée autant fois qu'il y a de stagiaires concernés (C. trav., art. R. 1227-7).

La remise de documents en début de stage

Les règles à respecter en matière de santé et de sécurité ainsi que les documents d'accueil existant dans l'entreprise doivent impérativement être communiqués au stagiaire ⁴¹.

Les règles de l'entreprise en matière de gestion des absences (par exemple, le délai de prévenance pour informer d'une absence) et de discipline doivent être portées à la connaissance du stagiaire.

Lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation d'avoir un règlement intérieur, celui-ci doit être communiqué au stagiaire par tout moyen ⁴².

Conseil : le Code du travail prévoit en effet que « *Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.* » En pratique, cette information peut donc être donnée par affichage, par l'intranet de l'entreprise, remise en main propre etc.

Les missions confiées au stagiaire

Des missions conformes au projet pédagogique

Au cours du stage, le stagiaire doit se voir confier une ou des **missions conformes au projet pédagogique**. Pour mémoire, celui-ci est défini par l'établissement d'enseignement et a été approuvé par l'entreprise.

L'objectif du stage est que l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et **mette en œuvre les acquis de sa formation** en vue d'obtenir son diplôme ou sa certification et de favoriser son insertion professionnelle ⁴³.

Dans ce cadre, l'entreprise d'accueil s'engage à ⁴⁴ :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions.

Remarque : aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail (C. éduc., art. L. 124-7).

⁴⁰ C. trav., art. R. 1221-26

⁴¹ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 3.4

⁴² Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 4.3

⁴³ C. éduc., art. L. 124-1

⁴⁴ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 3.5

Tâches dangereuses pour la santé et la sécurité du stagiaire

Par principe, il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité⁴⁵.

Néanmoins, des dérogations sont possibles sous conditions préalables et en fonction de la nature des travaux réalisés.

Également, il est interdit d'affecter les jeunes travailleurs à des travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé⁴⁶. Il n'existe pas de dérogation à cette interdiction. En pratique, cette règle conduit à suspendre l'activité de ces jeunes en cas de canicule notamment. Celle-ci a été récemment rappelée dans [l'instruction DGT du 31 mai 2022](#) relative à la gestion des vagues de chaleur en 2022.

A noter : le stagiaire doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité et d'un accueil et d'une formation adaptés dans l'entreprise⁴⁷.

Pour en savoir plus sur ce sujet, nous vous invitons à contacter la Direction de la Formation et de la Santé-Sécurité de la FNTP.

La protection du stagiaire au sein de l'entreprise

Tout stagiaire bénéficie des protections et droits suivants, **dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise**⁴⁸ :

- **en matière d'atteinte à ses droits et libertés individuelles et collectives** : aucune personne au sein de l'entreprise ne peut apporter aux droits et aux libertés individuelles et collectives du stagiaire de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- **en matière de harcèlement moral** : aucun stagiaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;
- **en matière de harcèlement sexuel** : aucun stagiaire ne doit subir des faits :
 - Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Le harcèlement sexuel est également constitué :
 - * Lorsqu'un même stagiaire subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - * Lorsqu'un même stagiaire subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;
 - Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

A noter : la définition du harcèlement sexuel a évolué à compter du 31 mars 2022. Ces modifications ont été apportées par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

⁴⁵ C. éduc., art. L. 124-14

⁴⁶ C. trav., art. D. 4153-36

⁴⁷ C. trav., art. L. 4154-2

⁴⁸ C. éduc., art. L. 124-12

Le respect des règles relatives à la durée du travail

L'entreprise doit établir un **décompte de la durée de présence** du stagiaire **par tout moyen** ⁴⁹.
Ce décompte permet notamment de s'assurer que les limites exposées ci-après soient bien respectées.

Le stagiaire majeur

La présence du stagiaire majeur dans l'entreprise suit les **règles applicables aux salariés** en ce qui concernent ⁵⁰ :

- les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- la présence de nuit ;
- les repos quotidiens, les repos hebdomadaires et les jours fériés.

Aussi, par principe, le stagiaire ne peut pas travailler plus de 10 heures par jour ⁵¹ et 48 heures par semaine (ou 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines) ⁵².

Celui-ci doit également bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures ⁵³ et d'un repos hebdomadaire de 35 heures ⁵⁴.

Remarque : la DGT nous a indiqué qu'un stagiaire pourrait travailler au-delà de 35 h/semaine et être soumis aux horaires de travail applicables dans l'entreprise, notamment en cas de modulation.

Pour autant, **les heures effectuées au-delà de 35 h ne sauraient être assimilées à des heures supplémentaires**, et ne bénéficieraient donc pas de majorations. Elles devraient néanmoins être prises en compte pour calculer la gratification à verser.

En tout état de cause, la durée totale du stage ne pourra pas excéder 924 heures au cours de l'année d'enseignement.

Aussi, si un stagiaire dépasse régulièrement une durée de présence de 35 h/semaine, la durée totale de son stage sera donc inférieure à 6 mois.

Le stagiaire mineur

La durée du travail des stagiaires âgés de moins de 18 ans est encadrée par [les dispositions du Code du travail relatives aux jeunes travailleurs](#) ⁵⁵ :

- la durée du travail du jeune ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement ;
- **par principe, le stagiaire mineur ne peut pas être employé à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine** ⁵⁶.

De façon dérogatoire, dans les Travaux Publics, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine.

⁴⁹ C. éduc., art. L. 124-14

⁵⁰ C. éduc., art. L. 124-14

⁵¹ C. trav., art. L. 3121-18 par renvoi de l'article C. éduc., art. L. 124-14

⁵² C. trav., art. L. 3121-20 et L. 3121-22 par renvoi de l'article C. éduc., art. L. 124-14

⁵³ C. trav., art. L. 3131-1 par renvoi de l'article C. éduc., art. L. 124-14

⁵⁴ C. trav., art. L. 3132-2 par renvoi de l'article C. éduc., art. L. 124-14

⁵⁵ C. trav., art. L. 3161-1

⁵⁶ C. trav., art. L. 3162-1

En contrepartie, des périodes de repos, d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures, devront être attribuées ⁵⁷.

Attention : pour rappel, la durée maximale de 6 mois de stage est atteinte dès lors que le stagiaire a accompli, durant l'année d'enseignement, **924 heures** de présence effective dans l'entreprise.

- Le stagiaire mineur **ne peut pas travailler de manière ininterrompue plus de 4h30**. Au-delà de ce temps, il bénéficie d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives ⁵⁸.
- Le **repos quotidien du stagiaire mineur de plus de 16 ans ne peut être inférieur à 12 heures** consécutives ⁵⁹.
- Par principe, le stagiaire mineur **ne peut pas être employé durant des jours de fête** reconnus par la loi ⁶⁰.
- Le stagiaire mineur de plus de 16 ans **ne peut être employé entre 22h et 6h (entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans)** ⁶¹.

Des dérogations peuvent être accordées :

- en cas d'extrême urgence, si le jeune a au moins 16 ans, et en l'absence de travailleurs adultes disponibles, pour effectuer des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Cette dérogation nécessite une autorisation de l'inspecteur du travail, et l'employeur est tenu de donner aux jeunes concernés, dans un délai de 3 semaines, une période équivalente de repos compensateur ⁶².

Attention également : le non-respect de ces règles est **sanctionnable**, par l'inspecteur du travail, **d'une amende de 2000 euros par stagiaire concerné**. En cas de réitération de ce manquement dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende, le montant de l'amende passe à **4000 euros par stagiaire concerné**. Pour information, le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction de ce manquement par une amende administrative est de 2 années révolues à compter du jour où le manquement a été commis (C. éduc., art. L. 124-17).

En cas de non-respect des dispositions relatives à la durée du travail des jeunes travailleurs, le Code du travail prévoit également des amendes prévues pour des contraventions de la 4^{ème} ou de la 5^{ème} classe (C. trav., art. R. 3165-1 et s.).

[Le versement d'une gratification](#)

Lorsque la durée du stage est, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, supérieure à 2 mois (consécutifs ou non), le stage doit faire l'objet d'une gratification.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'entreprise n'a pas l'obligation de verser une gratification.

Le montant de cette gratification minimale due au stagiaire évolue en fonction de la valeur du plafond horaire de sécurité sociale.

⁵⁷ C. trav., art. L. 3162-1 et R. 3162-1

⁵⁸ C. trav., art. L. 3162-3

⁵⁹ C. trav., art. L. 3164-1

⁶⁰ C. trav., art. L. 3164-6

⁶¹ C. trav., art. L. 3163-1

⁶² C. trav., art. L. 3163-3

Montant de la gratification

Le montant de la rémunération horaire minimale est fixé à 15 % [du plafond horaire de la sécurité sociale](#), soit **4,05 € par heure de stage en 2023 (contre 3,90 € en 2022)**.

NB. L'accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires dans les TP ne prévoit pas de montant supérieur.

Rappel : le montant de la gratification doit être précisé dans la convention de stage.

Attention : si le plafond horaire de la sécurité sociale est revalorisé au cours de la durée du stage, la convention doit prévoir d'augmenter la gratification pour tenir compte de cette revalorisation. Dans ce cas, la gratification minimale est revalorisée en même temps que l'augmentation du plafond horaire de la sécurité sociale au 1^{er} janvier.

La gratification est due au stagiaire à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de la période de stage. Elle est versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage.

Le montant mensuel de la gratification n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois mais est **déterminé en fonction du nombre d'heures de présence effective du stagiaire dans le lieu d'accueil**. Il peut être calculé soit en fonction du nombre réel d'heures effectuées par mois, soit par lissage par mois de la totalité des heures effectuées durant le stage.

Pour le calcul de la présence du stagiaire ouvrant droit à la gratification :

- chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour ;
- et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois 3.

Les frais remboursés au stagiaire ne sont pas pris en compte pour apprécier le montant minimal de la gratification.

Légalement, l'employeur n'est pas tenu d'établir un bulletin de paie. Cependant, pour des raisons de preuve en cas de contrôle, nous conseillons de remettre au stagiaire un document attestant du versement de la gratification.

Pour information, l'administration met à la disposition des entreprises [un simulateur](#) permettant de calculer le montant :

- de la gratification mensuelle minimale due pour chaque mois du stage,
- de la gratification totale due pour toute la durée du stage,
- de gratification mensuelle lissée sur la totalité de la durée du stage.

Régime social

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire. Elle bénéficie d'une franchise de cotisations sociales dès lors qu'au titre d'un mois civil, son montant n'excède pas le produit de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

Formule de calcul :

(Nombre d'heures du stage effectuées au cours du mois) x (15% du plafond horaire de la sécurité sociale)

Dès lors que le stagiaire perçoit une gratification supérieure au seuil de franchise, des cotisations et contributions salariales et patronales sont dues pour la part qui excède le montant minimal. Ce montant est alors soumis aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG, la CRDS, à la contribution solidarité autonomie, au Fnal et au versement mobilité.

N'étant pas salarié, les contributions d'assurance chômage, de dialogue social, AGS et retraite complémentaire ne sont pas dues.

De même, le stagiaire n'étant pas titulaire d'un contrat de travail, la part de la gratification qui dépasse le seuil de franchise ne peut pas bénéficier du taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Le dépassement de la franchise s'apprécie sur la durée du stage et non mois par mois. Ainsi, le lissage sur la durée du stage permet de déterminer les éventuels dépassements de seuil de franchise.

Cette règle est applicable même lorsque l'entreprise décide de gratifier un stagiaire de façon volontaire (stage inférieur à 2 mois).

Régime fiscal

La gratification est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Évolution de la gratification horaire minimale obligatoire des stagiaires depuis 2016

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Montant horaire du PHSS* en euros	24	24	25	25	26	26	26	27
Gratification en % du PHSS*	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
Gratification en euros	3,60	3,60	3,75	3,75	3,90	3,90	3,90	4,05

*PHSS : Plafond horaire de sécurité sociale

Les informations à fournir au CSE

Pour rappel, le CSE doit en principe être consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi⁶³. En font notamment partie les conditions d'accueil en stage.

Aussi, la BDESE doit comporter des informations sur :

- l'évolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans, pour les entreprises de moins de 300 salariés⁶⁴,
- l'évolution du nombre de stagiaires, sans condition d'âge, pour les entreprises d'au moins 300 salariés⁶⁵. Cette information fait partie de celles à faire figurer dans le bilan social⁶⁶.

⁶³ C. trav., art. L. 2312-17

⁶⁴ C. trav., art. R. 2312-8

⁶⁵ C. trav., art. R. 2312-9

⁶⁶ C. trav., art. L ; 2312-28

A l'issue du stage

La remise d'une attestation de stage

L'entreprise d'accueil doit remettre au stagiaire une attestation de stage. Elle mentionne :

- la durée effective totale du stage,
- le montant total de la gratification versée au stagiaire (le cas échéant) ⁶⁷,
- la description des missions effectuées ⁶⁸.

A noter : un modèle officiel d'attestation de stage a été établi par le ministère de l'Éducation nationale. Il est annexé à l'accord collectif national du 5 septembre 2017. Vous pouvez également retrouver ce modèle [en ligne](#) sur le site Service-Public.

L'évaluation par l'enseignant référent et le tuteur

A l'issue du stage, **une évaluation est réalisée par l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire assurant le suivi du stagiaire, en collaboration avec son tuteur dans l'entreprise.**

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention de stage et l'évaluation est portée dans une fiche d'évaluation qui, avec la convention, constitue le dossier de stage conservé par l'établissement d'enseignement.

L'accord collectif national du 5 septembre 2017 rappelle également que la qualité du stage en lui-même fait l'objet d'une appréciation par l'ensemble des signataires de la convention de stage ⁶⁹.

⁶⁷ C. éduc., art. D. 124-9

⁶⁸ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 3.5

⁶⁹ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 7.1

LES OBLIGATIONS DU STAGIAIRE

Le respect des heures de travail

Le stagiaire est tenu au respect des heures de travail indiquées dans la convention de stage.

En cas de manquement grave à cette règle, il pourra être mis fin à la convention de stage ⁷⁰.

Le respect des règles en vigueur dans l'entreprise

Le stagiaire est soumis aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise (s'il existe) ainsi qu'aux règles d'hygiène et de sécurité et de confidentialité ⁷¹.

En cas de manquement grave à ces règles, il pourra être mis fin à la convention de stage ⁷².

Les absences liées à l'état de santé du stagiaire

En cas d'absence pour un motif lié à l'état de santé du stagiaire, celui-ci doit la justifier par la remise d'un certificat médical auprès de l'entreprise ⁷³.

Rappel : la période de stage peut être interrompue par le stagiaire en cas de maladie, d'accident, de grossesse, de paternité ou d'adoption.

Dans ces cas, l'autorité académique ou l'établissement d'enseignement supérieur :

- valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus,
- ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin du stage, en tout ou partie, est également possible (C. éduc., art. L. 124-15).

L'évaluation du stage

Les stages font l'objet d'une restitution de la part du stagiaire donnant lieu à une évaluation de la part de l'établissement et à l'attribution de crédits européens, le cas échéant ⁷⁴.

À la fin du stage, le stagiaire transmet à son établissement d'enseignement un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'entreprise. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention de son diplôme ⁷⁵.

⁷⁰ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 5.2

⁷¹ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 5.2

⁷² Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 5.2

⁷³ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 4.3

⁷⁴ C. éduc., art. D. 124-1

⁷⁵ C. éduc., art. L. 124-4

LES DROITS DU STAGIAIRE

Gratification

Lorsque la durée du stage est, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, supérieure à 2 mois (consécutifs ou non), le stage fait l'objet d'une gratification.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'entreprise n'a pas l'obligation de verser une gratification.

Le montant de cette gratification minimale due au stagiaire évolue en fonction de la valeur du plafond horaire de sécurité sociale (*cf. supra la partie relative aux obligations de l'entreprise pendant le stage*).

Avantages existants dans l'entreprise

Le stagiaire doit bénéficier des avantages offerts par l'entreprise à ses salariés en matière de restauration, de transport et, le cas échéant, d'hébergement ⁷⁶.

Aussi, et s'ils existent, le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant **dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise** ⁷⁷.

Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport publics pour son trajet domicile-lieu de stage ⁷⁸.

Accès à la cantine

Pour le stagiaire percevant une gratification

La fourniture du repas à la cantine moyennant une participation des salariés constitue **un avantage en nature**.

Cet avantage doit en principe être intégré dans l'assiette des cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage en nature et le montant de la participation personnelle du salarié.

Il existe une tolérance qui permet de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié de la valeur forfaitaire de l'avantage en nature nourriture (soit 5 €/ 2 = 2,50 au 1^{er} janvier 2023). Cette tolérance est applicable aux stagiaires ⁷⁹.

Ainsi, 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.

Qu'est-ce que la franchise de cotisations ?

Lorsque la gratification de stage n'excède pas, au titre d'un mois civil, un certain montant (le produit de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré), elle bénéficie d'une franchise de cotisations sociales. Autrement dit, l'entreprise n'est redevable dans ce cas d'aucune cotisation sur la gratification versée au stagiaire.

⁷⁶ C. éduc., art. D. 124-8

⁷⁷ C. éduc., art. L. 124-13

⁷⁸ C. éduc., art. L. 124-13 ; C. trav., art. L. 3261-2

⁷⁹ Lettre-circ. Acoess 2015-42 n° III, B

Pour le stagiaire ne percevant pas de gratification

Il s'agit du stagiaire dont la durée du stage est inférieure à 2 mois et qui de ce fait ne perçoit aucune gratification.

Dès lors que le stagiaire bénéficie d'un accès à la cantine sans contrepartie aucune, les conditions d'exonération fixées par la tolérance ministérielle précitée ne sont pas remplies. La valeur de cet avantage est donc en principe assujettie à cotisations.

Toutefois, dès lors que cette valeur ne dépasse pas le montant de la franchise de cotisations, aucune cotisation ni contribution sociale ne sera due.

Attribution des titres-restaurant

Pour le stagiaire percevant une gratification

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

Ainsi, cet avantage est exonéré de cotisations sociales à condition que la contribution patronale soit comprise entre 50 et 60% de la valeur nominative du titre et ne dépasse pas 6,50 € au 1^{er} janvier 2023.

En revanche, lorsque la participation patronale excède ce montant, elle est ajoutée à la gratification. Si les limites de franchise sont dépassées, les cotisations seront dues sur la fraction excédentaire ⁸⁰.

Pour le stagiaire ne percevant pas de gratification

Il s'agit du stagiaire dont la durée du stage est inférieure à 2 mois et qui de ce fait ne perçoit aucune gratification.

Dès lors que le stagiaire bénéficie de l'attribution de titres-restaurant sans contrepartie aucune, les conditions d'exonération fixées par la tolérance ministérielle précitée ne sont pas remplies. La valeur de cet avantage est donc en principe assujettie à cotisations.

Toutefois, dès lors que cette valeur ne dépasse pas le montant de la franchise de cotisations, aucune cotisation ni contribution sociale ne sera due.

Exemple pour un stage d'un mois effectué au mois de mars 2023 :

- Heures de présence du stagiaire sur le mois : 161 heures sur 23 jours
- Montant de la franchise de cotisations applicable : nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré multiplié par 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (4,05 €) ; soit :

$$161 \text{ heures} \times 4,05 \text{ €} = \mathbf{652,05 \text{ €}}$$

- L'employeur attribue un titre-restaurant par jour au stagiaire d'une valeur de 9,5 euros sans aucune participation de celui-ci ; soit :

$$9,5 \text{ €} \times 23 \text{ jours} = \mathbf{218,5 \text{ €}}$$

Le montant attribué de titres-restaurant ne dépassant pas le montant de la franchise de cotisations applicable pour la durée effective du stage, aucune cotisation ni contribution sociale n'est donc due.

⁸⁰ Lettre-circ. Acooss 2015-42 n° III, B

Prise en charge des frais de transports

Dans les mêmes conditions que pour les salariés de l'entreprise, **le stagiaire bénéficie de la prise en charge d'une partie du prix des titres d'abonnement qu'il a souscrits** pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail accomplis au moyen de transports publics ou de services publics de location de vélos ⁸¹.

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le stagiaire ⁸².

Toutefois, le stagiaire n'est pas concerné par la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

En revanche, la prise en charge sous forme d'indemnités kilométriques des frais qu'il engage au titre du trajet domicile-lieu de stage est exonérée de cotisations et de contributions de sécurité sociale sous conditions. Cette prise en charge n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la franchise de cotisations sociales.

Enfin, le stagiaire peut également être concerné par la mise en place du forfait mobilités durables.

Pour plus de précisions sur ces différentes prises en charges, consultez le chapitre dédié aux avantages en nature et frais professionnels du [Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale \(BOSS\)](#).

Activités sociales et culturelles

Le stagiaire accède aux activités sociales et culturelles du CSE dans les mêmes conditions que les salariés ⁸³.

Exemple : si le bénéficiaire d'une prestation (par exemple, chèque-vacances) est soumis à une condition d'ancienneté préalable, le stagiaire y est également soumis.

Prise en charge des frais de déplacement

Indemnités conventionnelles de petits déplacements

L'accord collectif national du 5 septembre 2017 prévoit que pour les stages réalisés sur chantier (**stagiaire non sédentaire**), le stagiaire bénéficie :

- **De l'indemnité de repas**, telle que prévue par l'article 8.5 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992 ;
- **De l'indemnité de transport**, telle que prévue par l'article 8.6 de la convention collective précitée.

En revanche, **il ne bénéficie pas de l'indemnité de trajet** ⁸⁴.

Ainsi, les modalités conventionnelles de calcul des indemnités de petits déplacements s'appliquent aux stagiaires concernés.

Exemple : si le stagiaire se rend sur un chantier dont la distance calculée à vol d'oiseau depuis le siège de l'entreprise est de 12 kilomètres, il sera en zone 2 et percevra une indemnité de transport correspondant à cette zone, selon la région.

Les indemnités ainsi versées bénéficient des exonérations de cotisations sociales en vigueur.

⁸¹ C. éduc., art. L. 124-13 ; C. trav., art. L. 3261-2

⁸² C. trav., art. R. 3261-1

⁸³ C. éduc., art. L. 124-16 et D. 124-4, 13°

⁸⁴ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 5.7

Remarque : dans l'hypothèse où la prise en charge des frais de transports publics serait supérieure au montant dû au titre de l'indemnité de transport (ou inversement), l'entreprise n'est tenue de verser qu'une seule indemnité, à concurrence du montant le plus élevé.

A l'inverse, si le montant de l'indemnité de transport versé est inférieur au montant de la prise en charge des frais de transports publics, l'employeur aura deux options :

- soit verser une indemnité complémentaire à hauteur de 50% du montant des frais de transport engagés par le stagiaire. Cette prise en charge est exclue de l'assiette sociale dans les conditions prévues par le dispositif de la prise en charge obligatoire ;
- soit rembourser au stagiaire 50% des frais de transports publics qu'il a engagé, en plus de lui verser l'indemnité conventionnelle de transport. Dans cette hypothèse, le total des sommes versées est exclu de l'assiette sociale dans les conditions prévues pour chaque dispositif.

A noter : si le stagiaire ne perçoit aucune gratification, celui-ci doit tout de même bénéficier des indemnités de transport et de repas **dès lors qu'il est non sédentaire**. Selon la FNTP, dès lors que la valeur des indemnités de transport et de repas est inférieure à la franchise de cotisations, alors aucune cotisation ou contribution ne sera due.

Pour plus d'informations sur les indemnités de petits déplacements dans les Travaux Publics, consultez notre [infographie](#) ainsi que [notre article](#) sur le montant des salaires minimaux et IPD pour 2023.

Indemnités conventionnelles de grands déplacements

L'accord collectif national du 5 septembre 2017 ne prévoit pas le versement d'indemnités de grand déplacement au stagiaire non sédentaire réalisant leur stage sur chantier. Les entreprises de Travaux Publics n'ont donc pas l'obligation de la lui verser.

Toutefois, un stagiaire qui part en grand déplacement va forcément engager des frais de transport, de nourriture ou d'hébergement, par exemple. Si ces frais professionnels ne sont pas directement pris en charge par l'entreprise, le stagiaire doit donc en être remboursé soit au réel sur justificatifs, soit sous forme d'allocations forfaitaires.

Pour en savoir plus sur les conditions d'exonération de cotisations et contributions sociales, nous vous invitons à consulter [le chapitre dédié](#) sur le site du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS).

Rappel : le remboursement des frais engagés par le stagiaire ne vient pas en déduction de sa gratification, mais s'y ajoute.

Pour plus d'informations sur les indemnités de grand déplacement dans les Travaux Publics, consultez [notre infographie](#) ainsi que [notre guide](#).

En pratique, il est conseillé que l'entreprise veille à ce que le grand déplacement n'ait pas pour conséquence le fait pour le stagiaire de rater ses périodes de formation théorique.

Autorisations d'absence

Congés pour évènements familiaux

Dispositions propres aux Travaux Publics

Pour rappel, le stagiaire n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail et **n'a donc pas la qualité de salarié** dès lors que le cadre légal, fixé par [les articles L. 124-1 et suivants du Code de l'éducation](#), est respecté.

Le stagiaire ne peut donc en principe prétendre au bénéfice des jours de congés pour évènements familiaux légaux fixés aux [articles L. 3142-1 et suivants du Code du travail](#).

Il existe néanmoins des dispositions conventionnelles particulières dans les Travaux Publics.

En effet, l'accord collectif national du 5 septembre 2017 prévoit d'accorder à l'ensemble des stagiaires le bénéfice des jours de congés pour événements familiaux suivants en principe réservés aux salariés ⁸⁵ :

Synthèse des congés pour événements familiaux applicables aux stagiaires prévu dans les TP	
Mariage ou PACS du stagiaire	4 jours*
Mariage d'un enfant	1 jour*
Naissance d'un enfant survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours*
Décès d'un enfant	5 jours*
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours*
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours*
Décès des beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents ou beaux-parents ou d'un de ses petits-enfants	1 jour*

* Au même titre que les autorisations d'absence pour événements familiaux des salariés des Travaux Publics, le décompte des jours d'absence s'effectue en jours ouvrables.

Rémunération

- **Si le stagiaire perçoit une gratification**

La gratification du stagiaire est maintenue pendant ces périodes de congés. Pour bénéficier de ce maintien, le stagiaire devra, comme les autres salariés de l'entreprise, justifier par tout moyen qu'il est fondé à demander ces congés pour événements familiaux.

- **Si le stagiaire ne perçoit aucune gratification**

Si le stagiaire ne perçoit aucune gratification en raison de la durée du stage (inférieure à 2 mois), l'entreprise n'est pas tenue de verser une gratification lors des absences pour événements familiaux.

Congés pour se rendre à des examens liés au cursus de formation

L'accord collectif national du 5 septembre 2017 a également prévu que le stagiaire et l'entreprise puissent s'entendre, soit dans la convention de stage ou, à défaut, avec l'accord ultérieur de l'entreprise d'accueil, sur des autorisations d'absence pour se rendre à des examens liés au cursus de formation ⁸⁶.

Maternité, paternité et adoption

Droit au congé de maternité, paternité et adoption

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés ⁸⁷.

Attention, toutes les dispositions du Code du travail relatives au congé de maternité, paternité et adoption ne sont pas applicables au stagiaire. Seules les règles suivantes lui ont été étendues :

- dispositions des [articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du Code du travail](#) relatives aux autorisations d'absence et congé maternité (le stagiaire ne bénéficie donc pas de toutes les règles relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, comme par exemple des dispositions relatives à l'allaitement) ;

⁸⁵ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 5.3

⁸⁶ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 5.3

⁸⁷ C. éduc., art. L. 124-13

- dispositions de [l'article L. 1225-35 du Code du travail](#) relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi qu'au congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant suivant sa naissance ;
- dispositions de [l'article L. 1225-37 du Code du travail](#) relatives au congé d'adoption ;
- dispositions de [l'article L. 1225-46 du Code du travail](#) relatives au congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine.

Rémunération

Ni le Code de l'éducation, ni le Code du travail, ne prévoient l'obligation de maintenir la gratification pendant ces absences, mais l'entreprise peut opter pour cette solution ⁸⁸.

Si l'entreprise décide de maintenir la gratification durant l'absence, la gratification versée bénéficie de la franchise de cotisation à condition que la convention de stage ait prévu le bénéfice de la gratification lors de l'absence et que ces périodes soient assimilées à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage ⁸⁹.

Du point de vue de la sécurité sociale, le stagiaire percevant une gratification horaire supérieure ou égale à la gratification minimale applicable (4,05 euros pour 2023) pourra, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droit, bénéficier du versement d'IJSS.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter [la page dédiée du site Ameli](#).

Prise en compte des congés dans la durée du stage

Les jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage ⁹⁰.

De fait, la prise en compte de ces congés et autorisations d'absence pour la durée du stage sert à déterminer l'obligation ou non de verser une gratification.

Droits supplémentaires pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois

Mention obligatoire dans la convention de stage

Pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, la convention de stage **doit** prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage ⁹¹.

Conseil : dans la mesure où l'accord collectif national du 5 septembre 2017 prévoit que le stagiaire bénéficie des congés pour événements familiaux dans les conditions légales (cf. *supra*), **ceux-ci peuvent constituer les congés et autorisations d'absence qui doivent être prévus par la convention de stage lorsque la durée est supérieure à 2 mois.**

Pour une meilleure organisation du stage, nous vous invitons également à rappeler le droit aux congés pour événements familiaux dans la convention de stage, lorsque celui-ci a une durée inférieure ou égale à 2 mois.

Prise en compte des autorisations d'absence dans la durée du stage

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 ⁹².

⁸⁸ Lettre-circ. Acoss 2015-42 n° VIII

⁸⁹ Lettre-circ. Acoss 2015-42 n° III, A, 3

⁹⁰ Lettre-circ. Acoss 2015-42 n° II, A

⁹¹ C. éduc., art. L. 124-13

⁹² Lettre-circ. Acoss 2015-42 n° II, A

De fait, la prise en compte de ces congés et autorisations d'absence pour la durée du stage sert à déterminer l'obligation ou non de verser une gratification.

Protection sociale

L'accord collectif national du 5 septembre 2017 prévoit que le stagiaire conserve sa protection sociale dans le cadre de l'assurance maladie dont il est bénéficiaire comme étudiant, à titre personnel ou comme ayant droit.

Aussi, lorsque le stagiaire reçoit une gratification supérieure au seuil d'exonération (actuellement 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, multiplié par le nombre d'heures de présence du stagiaire), **il bénéficie de garanties de prévoyance complémentaire**. Ces dernières correspondent à celle des régimes nationaux de prévoyance prévues par les conventions collectives nationales des Ouvriers, ETAM et Cadres des Travaux Publics, à l'exception des garanties qui portant spécifiquement sur l'invalidité ou l'arrêt de travail des salariés ⁹³.

Il appartient à l'entreprise de faire la démarche auprès de son organisme assureur.

Si le stagiaire continue d'être rattaché à son régime de sécurité sociale antérieur (en général, sécurité sociale étudiante) lors de son stage, il est rappelé qu'il **bénéficie, à l'instar des salariés, de la protection contre les risques liés aux accidents du travail et maladies professionnelles. A ce titre, il est affilié au régime général de sécurité sociale pour ces risques et une cotisation doit être versée en conséquence.**

Les modalités diffèrent selon le montant de la gratification versée :

Lorsque le stagiaire ne perçoit aucune gratification ou lorsque celle-ci est inférieure ou égale au seuil d'exonération de cotisations

Les obligations liées à l'affiliation, la déclaration de l'accident et le paiement des cotisations AT/MP sont prises **en charge par l'établissement d'enseignement**.

Toutefois, pour les élèves et étudiants des établissements publics relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, le versement des cotisations incombe au recteur d'académie ⁹⁴.

À noter : si un accident survient par le fait ou à l'occasion du stage, [l'URSSAF indique](#) que l'obligation de déclaration de l'accident du travail incombe à l'entreprise, à charge pour elle d'adresser ensuite à l'établissement d'enseignement une copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la CPAM compétente.

Lorsque la gratification est supérieure au seuil d'exonération de cotisations

L'ensemble des démarches d'affiliation, de cotisation et de déclaration incombent exclusivement à l'entreprise d'accueil. L'entreprise est toutefois tenue d'informer l'établissement en cas d'accident survenu à l'occasion du stage ⁹⁵.

À noter : lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève le stagiaire, la déclaration à la CPAM incombe à l'établissement d'enseignement, qui doit ensuite adresser sans délai une copie de la déclaration à l'entreprise.

L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la fraction excédant le seuil d'exonération de cotisations. Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise ⁹⁶.

⁹³ Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, art. 8

⁹⁴ CSS, art. R. 412-4, I

⁹⁵ CSS, art. R. 412-4, II

⁹⁶ Lettre-circ. Acoess 2015-42 n° IV

Embauche du stagiaire à l'issue du stage

Prise en compte du stage dans l'ancienneté

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté ⁹⁷.

Période d'essai

Si le stagiaire est embauché dans les 3 mois suivant l'issue du stage réalisé lors de la dernière année d'études :

- **dans un emploi en correspondance avec les activités exercées au cours du stage**, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai ⁹⁸.
- **dans un emploi qui n'est pas en correspondance avec les activités exercées au cours du stage**, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié ⁹⁹. Il est possible de prévoir des dispositions plus favorables par accord collectif.

À noter : ni les conventions collectives Ouvriers, ETAM et Cadres des Travaux Publics, ni l'accord collectif national du 5 septembre 2017, ne prévoient de disposition particulière relative à la période d'essai en cas d'embauche à l'issue d'un stage.

⁹⁷ C. trav., art. L. 1221-24, al. 2

⁹⁸ C. trav., art. L. 1221-24, al. 1^{er}

⁹⁹ C. trav., art. L. 1221-24, al. 1^{er}

LES OUTILS DÉVELOPPÉS PAR LA FNTF POUR L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DES JEUNES

Afin de favoriser la réalisation de stages dans la profession, qui constitue l'un des outils d'intégration des jeunes dans la profession, la FNTF propose :

- **la liste des centres de formation compétents dans le domaine des Travaux Publics est accessible depuis le site internet de la FNTF**, partie « METIERS », rubrique « FORMATIONS » section « établissements de formation » : <https://www.fntp.fr/metiers/formations/etablissements>
- un **réseau d'ambassadeurs de la profession**, constitués de professionnels en exercice, de jeunes en formation ou de spécialistes de la formation. Ces personnes peuvent être contactées directement sur le site de la FNTF, via le lien suivant : <https://www.fntp.fr/metiers/metiers-tp/rencontrez-nos-ambassadeurs>

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2019-1554 du 30 décembre 2019 relatif aux attributions des recteurs de région académique et des recteurs d'académie

Décret n° 2018-1227 du 24 décembre 2018 pris pour l'application des articles 21 et 22 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance

Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance

Décret n° 2017-1652 du 30 novembre 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives aux stages et aux périodes de formation en milieu professionnel

Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics

Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil

Lettre Circulaire ACOSS n° 2015-42 du 2 juillet 2015

Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires