

**DES PISTES
POUR TROUVER
UN STAGIAIRE**

Avant d'accueillir un stagiaire, il faut le trouver. Comment faire quand on n'a pas la chance de recevoir des centaines de demandes comme Total, L'Oréal ou Vuitton ?

– Jouez la proximité en contactant les établissements scolaires ou universitaires de votre région qui correspondent à l'activité recherchée. Certains établissements ont des services spécifiques (bureau des stages) qui se chargeront de vous piloter.

– Utilisez internet pour déposer ou consulter des offres de stages. Les sites mettant en rapport entreprises et étudiants ont fleuri sur la Toile ces dernières années. Souvent gratuits, ils permettent aux entreprises de faire connaître leurs demandes ou de consulter les profils d'étudiants recherchant des stages. Quelques exemples : www.cerijob.com, kapstages.com ou stages.enligne.com ●

+ sur lentreprise.com

► Téléchargez sur notre site un modèle de convention de stage type (ministère du Travail).

www.lentreprise.com/lettres-types/

III. LES STAGES : ATTENTION AUX CHANGEMENTS À VENIR

Face aux difficultés liées au marché de l'emploi, de plus en plus de jeunes cherchent à « muscler » leur diplôme ou leur CV et sont friands de l'expérience pratique que leur donnera un stage en entreprise.

Ces derniers mois, le débat sur la précarité a pointé du doigt les dérives liées aux stages, et les règles du jeu sont en train de changer. Petit rappel des règles actuelles... et des changements annoncés.

LA NOUVELLE DONNE

Pendant la crise du contrat première embauche (CPE), les abus d'utilisation des stagiaires ont été mis en avant pour symboliser la précarité qui frappe les jeunes. Tant pour le grand public que pour les entreprises et les jeunes, la perception du mot stage est durablement modifiée. L'heure est à la méfiance et à la moralisation de certaines pratiques. Ce constat est à l'origine de l'article 9 de la loi sur l'égalité des chances votée en mars dernier, qui renforce les obligations liées à l'emploi d'un stagiaire.

Signer une convention de stage sera désormais obligatoire. Les stages –

renouvellement compris – seront limités à six mois, sauf s'ils sont intégrés à un cursus pédagogique. Quant aux stages de plus de trois mois, ils devront être rémunérés. Le texte prévoit également de supprimer l'effet de seuil pour les gratifications supérieures à 30 % du Smic (*voir ci-après*) en instaurant une franchise de cotisations patronales à hauteur de 360 euros. En cas de dépassement, seule la partie excédentaire sera soumise à cotisations et plus la totalité.

Parallèlement à cette loi, le 26 avril dernier, le gouvernement a signé avec le patronat et des syndicats étudiants une

charte destinée à sécuriser la pratique des stages en entreprise. Celle-ci prévoit notamment la création d'une convention de stage type et l'engagement de rémunérer les stages de plus de trois mois. La somme devra être fixée par un accord entre les partenaires sociaux. Reste qu'il faut attendre la publication des décrets – programmée avant l'été – pour que ces changements soient effectifs. On connaîtra alors les détails de la réforme et ses conséquences sur le recours aux stagiaires. En résumé, la législation sur les stagiaires entre dans une phase de transition, que les employeurs doivent suivre de près. ●

QUAND FAIRE APPEL À UN STAGIAIRE

Situation économique difficile, coût extrêmement faible d'un stagiaire, les « bons » motifs pour se tourner vers cette solution ne manquent pas aux chefs d'entreprise qui cherchent des renforts ponctuels. Encore ne faut-il pas confondre stage et véritable emploi salarié !

Pour preuve, un directeur d'hôtel qui avait exploité outre mesure des stagiaires s'est retrouvé condamné à quatre mois de prison. Il peut y avoir problème si vous faites repeindre une façade à un étudiant en lettres ou en informatique pendant son stage. Généralement, dans

la plupart des métiers « manuels », il est relativement difficile de recourir à des stagiaires étudiants pour des postes de production. Seule possibilité, se tourner vers les stages ouvriers. La très grande majorité des écoles d'ingénieurs prévoient dans leur cursus l'obligation d'effectuer un stage ouvrier pour faire toucher du doigt à leurs futurs cadres la dure réalité du « terrain ». La piste est à explorer...

► **Bon à savoir :** la frontière entre stage et véritable emploi est plus ténue lorsque l'on aborde les métiers du tertiaire. C'est d'autant plus vrai que le stage « photocopie ou archivage »

n'intéresse plus personne car les stagiaires veulent faire un vrai « boulot ». Il est donc plus facile de confier un « vrai » travail à un stagiaire dans le secteur tertiaire, à condition de baliser le terrain. Pour éviter toute contestation, quelques règles simples : ne pas laisser en permanence un stagiaire seul à son poste sans surveillance ou sans consignes, lui donner un tuteur (souvent prévu dans la convention de stage), qui le coraquera et le guidera dans son travail. L'accueil d'un stagiaire pendant l'été sera alors une solution intéressante tant pour l'entreprise que pour le jeune, à condition de bien maîtriser les formalités légales liées à l'accueil du stagiaire. ●

STATUT MODIFIÉ
La loi sur l'égalité des chances va modifier le statut des stagiaires.



LA CONVENTION DE STAGE

La convention de stage – rendue obligatoire par la loi sur l'égalité des chances – n'est pas un contrat de travail : c'est la caractéristique essentielle de la relation entreprise/stagiaire. Par exemple, le

stagiaire ne peut pas être sanctionné s'il bâcle les tâches qui lui sont confiées. La convention est généralement fournie par l'école et précise l'objet du stage, sa durée, les horaires, le nom du tuteur et les parti-

cularités éventuelles du stage. Autre particularité de la convention de stage : c'est un document tripartite qui est signé par l'établissement scolaire, par le stagiaire mais aussi par l'entreprise d'accueil. ●

STAGE OBLIGATOIRE/NON OBLIGATOIRE

Cette distinction, si elle n'a pas d'incidence majeure sur le déroulement du stage, est déterminante pour les cotisations sociales qui devront être versées. Cependant, la loi sur l'égalité des chances, qui prévoit une franchise de cotisation à hauteur de 360 euros, devrait rendre caducs la réglementation actuelle et ce distinguo entre les stages. Le

contenu de décret d'application à paraître dans les prochaines semaines fixera l'ampleur des changements en matière de cotisation.

> Le stage obligatoire

Il s'inscrit dans la scolarité du jeune (lycéen ou étudiant) et peut être nécessaire à l'obtention du diplôme. C'est notamment le cas dans les écoles d'in-

génieurs, de commerce, les IUT... Lors de ces stages, la couverture accident du travail est assurée dans la très grande majorité des cas par l'établissement scolaire. Les cotisations sociales dépendent alors uniquement du montant de la gratification allouée (voir l'encadré).

> Le stage non obligatoire

Considérant le stage comme une sorte de galop d'essai avant un véritable emploi, de plus en plus d'étudiants souhaitent faire des stages qui ne sont pas prévus dans leur scolarité. Cette démarche volontariste se traduit par la délivrance par l'établissement d'enseignement d'une convention de stage non obligatoire qui ne prévoit pas la couverture accident du travail du stagiaire.

➔ **Bon à savoir :** pour calculer les seuils d'exonération des cotisations fixes à 25 % et à 30 % du Smic, on utilise le Smic en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année. ●

STAGE	Montant de la gratification	Cotisations dues
Stage	Néant ou inférieur à 30 % du Smic	Aucune (1)
	Supérieur à 30 % du Smic	Totalité des cotisations patronales ET salariales
Stage non obligatoire	Néant ou inférieur à 25 % du Smic	Cotisations patronales de SS sur 25 % du Smic
	Supérieur à 25 % du Smic	Totalité des cotisations patronales ET salariales

(1) Attention : dans le cas (peu fréquent) où le risque d'accident du travail n'est pas couvert par l'école, il ne faut pas oublier de verser les cotisations patronales de Sécurité sociale sur 25 % du Smic.

LA GRATIFICATION

Le stage n'étant pas un contrat de travail, il est donc logique qu'aucune rémunération ne soit prévue pour le stagiaire, mais il n'est pas interdit de « récompenser » l'étudiant. Le droit du travail ne s'appliquant pas, il n'y a pas de limite haute ou basse à la gratification versée. Toutefois, la loi sur l'égalité des chances modifie ces règles et les partenaires sociaux doivent définir dans les prochains mois un montant minimal de rémunération pour les stages de plus de trois mois.

STAGES RÉMUNÉRÉS
La loi sur l'égalité des chances prévoit de rémunérer les stages supérieurs à trois mois.

Jusqu'à présent, le montant de la gratification détermine les cotisations sociales qui seront dues par l'entreprise et le stagiaire. Ces limites, fixées à 25 ou 30 % du Smic (au 1^{er} janvier de l'année civile), sont mensuelles et, si le stage est inférieur à un mois, elles seront réduites au prorata temporis. Attention aux effets de seuil, car, si la gratification dépasse (même de quelques euros) la limite d'exonération de cotisations, c'est la totalité de la gamme qui sera soumise à cotisa-

tions comme un salaire normal... La loi sur l'égalité des chances prévoit de faire disparaître cet effet de seuil avec la création d'une franchise de cotisation à hauteur de 360 euros. Verser 600 euros à un stagiaire n'entraînerait le versement de cotisation que sur 240 euros.

➔ **Bon à savoir :** si la gratification génère des charges, il faut obligatoirement établir un bulletin de paie. En revanche, l'indemnité de stage qui ne supporte aucune cotisation peut être versée par un simple chèque. ●



À LIRE

- ➔ **Code du travail 2006**, Dalloz, 48 euros
- ➔ **Contrat de travail : du recrutement à la rupture**, d'Olivier Chénédé et Dominique Jourdan, Editions Delmas, 41 euros
- ➔ **Mémento social 2006** Francis Lefebvre, 105 euros