

Accueil des jeunes dans les entreprises durant les vacances scolaires

Pendant les mois d'été vous allez peut-être accueillir temporairement des jeunes dans votre entreprise : jeunes effectuant un stage dans le cadre de leur scolarité, jeunes à la recherche d'un emploi pour la période des vacances et que vous engagerez pour remplacer certains de vos salariés permanents eux-mêmes en congés.

Les points abordés dans le cadre de cette circulaire seront les suivants :

- 1. L'accueil des jeunes dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée**
- 2. L'accueil des jeunes dans le cadre d'un stage**
- 3. Rappel de la réglementation concernant les jeunes de moins de 18 ans**

On trouvera également ci-joint, en annexe :

- une convention de stage type ;
- une attestation de fin de stage ;
- le régime fiscal des gains perçus par les jeunes en entreprise ;
- la liste des travaux interdits pour les jeunes travailleurs.

1. L'accueil des jeunes dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD)

1.1. Conditions

L'embauche sous CDD durant les vacances scolaires suppose le respect des conditions suivantes :

- le jeune doit être titulaire d'un contrat écrit individuel mentionnant **le motif du recours au CDD**¹ et la durée du contrat, ainsi que le nom et la qualification du salarié remplacé s'il s'agit de pourvoir au remplacement d'un salarié absent²;
- une indemnité compensatrice de congés payés est due quelle qu'ait été la durée du contrat³ ;
- en revanche, l'employeur n'a pas à verser d'indemnité de fin de contrat égale à 10 % des salaires⁴ ;
- sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevrait s'il était définitivement embauché pour le même emploi ;
- les rémunérations versées donnent lieu à cotisations dans les conditions de droit commun.

En outre, l'entreprise doit respecter la réglementation du travail applicable aux jeunes de moins de 18 ans (Voir 3. **Rappel de la réglementation concernant les jeunes de moins de 18 ans** - p. 14).

1.2. Formalités d'embauche

Comme tout salarié, le jeune fait l'objet :

- d'une déclaration préalable à l'embauche (précisant la durée du contrat, l'horaire de travail, la rémunération et la nature de l'emploi) accompagnée, pour un mineur, de l'accord écrit et signé du représentant légal (père, mère ou tuteur légal) de l'intéressé ;
- d'une immatriculation à l'URSSAF s'il s'agit de son premier emploi ;
- d'une déclaration à la caisse de congés payés (ne pas oublier de remettre au jeune le certificat bleu à la fin de son contrat) ;
- d'une visite médicale d'embauche⁵, il est indispensable que le médecin du travail soit informé des tâches qui seront confiées au jeune.

¹ Article L. 1242-2 du Code du travail.

² En cas de remplacements successifs, il est prudent de conclure un nouveau contrat de travail pour chaque salarié remplacé en indiquant son nom, sa fonction et sa qualification (*Cass. Soc. n° 04-40455 du 28 juin 2006*).

³ Article L. 1242-16 du Code du travail.

⁴ Article L. 1243-10 du Code du travail.

⁵ Qui doit être préalable à l'embauche si le jeune a moins de 18 ans.

1.3. Accueil en sécurité

Il convient de porter une attention particulière sur l'embauche d'un jeune inexpérimenté sur un chantier. Le jeune doit être strictement encadré et bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

Au cours de l'accueil, la personne qui reçoit le jeune doit :

- vérifier les équipements de protection individuelle en possession du jeune et les compléter autant que de besoin ;
- donner au jeune toutes les informations utiles sur les modes opératoires retenus pour les travaux qui lui seront affectés ;
- lui rappeler les consignes particulières de sécurité, d'évacuation et de premiers secours du chantier ;
- s'assurer que le personnel soumis à habilitation électrique ou les conducteurs d'engins soumis à autorisation de conduite sont en possession des titres et certificats d'aptitude requis.

Il est conseillé de formaliser cette procédure de mise au poste en remettant un livret d'accueil (si l'entreprise en a un) ou en utilisant un des guides de sécurité « nouveaux arrivants » de l'OPPBTP (sept publications adaptées à chaque corps de métier).

La simple remise de ces guides est insuffisante pour remplir l'obligation d'accueil en sécurité ; il faut commenter le guide, rappeler les règles essentielles, donner les informations particulières au chantier.

Rappel : en cas d'accident du travail, le seul fait que le jeune n'ait pas bénéficié de cet accueil en sécurité présume la faute inexcusable de l'employeur et engage lourdement sa responsabilité pénale.

Attention également de fournir les vêtements de protection adaptés aux travaux à réaliser.

1.4. Accueil d'un étudiant étranger (non-européen)

Les étudiants étrangers peuvent exercer une activité professionnelle sans autorisation provisoire de travail, dès lors qu'ils sont détenteurs d'une **carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant »**.

Valable pendant une durée d'1 an renouvelable⁶, la carte de séjour « étudiant » permet à son titulaire d'exercer une activité professionnelle à titre accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail, soit **964 heures au plus sur l'année**.

La carte de séjour « étudiant » est délivrée aux ressortissants étrangers qui répondent aux conditions suivantes :

- **suivre un enseignement ou faire des études en France** ; le ressortissant étranger doit produire un certificat d'inscription, d'immatriculation ou de préinscription dans un établissement public ou privé d'enseignement ou organisme de formation initiale, ou une attestation d'inscription à un organisme de formation professionnelle, ou encore une attestation de programme de coopération de l'Union européenne dans les domaines de l'éducation et de la jeunesse (articles L. 313-7 et R. 313-7 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : « Ceseda ») ;
- **disposer de moyens d'existence suffisants** ; l'étudiant étranger doit justifier qu'il dispose de ressources correspondant au moins à 70 % de l'allocation d'entretien mensuelle de base versée aux boursiers du gouvernement français (articles L. 313-7 et R. 313-7 du Ceseda) ;
- **être titulaire d'un visa d'une durée supérieure à 3 mois⁷** (Visa de long séjour valant titre de séjour - VLS-TS) ; cette condition n'est pas exigée en cas de nécessité liée au déroulement des études ou lorsque le ressortissant a suivi sans interruption une scolarité depuis l'âge de 16 ans et qu'il poursuit des études supérieures.

Sous réserve que leur présence ne constitue pas une menace pour l'ordre public, les conditions susmentionnées ne sont pas exigées pour les étrangers suivants :

- titulaires d'un visa de long séjour accordé dans le cadre d'une convention signée entre l'Etat et un établissement d'enseignement supérieur sous réserve que le ressortissant étranger y soit inscrit ;
- admis à un concours d'entrée dans un établissement de l'enseignement supérieur ;
- boursiers du gouvernement français ;
- titulaires du baccalauréat français préparé dans un établissement relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger ;
- titulaires d'un diplôme équivalent à un baccalauréat français ayant suivi une scolarité dans un établissement français de l'étranger pendant au moins 3 ans ;
- ressortissants d'un pays ayant signé avec la France un accord de réciprocité relatif à l'admission au séjour des étudiants.

⁶ Les étudiants étrangers titulaires de la carte de séjour « étudiant » depuis 1 an peuvent obtenir le renouvellement de leur carte pour une durée supérieure à 1 an et dans la limite de 4 ans, sous réserve d'être admis à suivre une formation dans un établissement d'enseignement supérieur, en vue d'obtenir un diplôme au moins équivalent au master.

⁷ Article L. 311-7 du Ceseda.

A l'issue de leurs études en France, les jeunes diplômés étrangers ayant obtenu un diplôme au moins équivalent au Master, peuvent obtenir une autorisation de séjour provisoire d'une durée de 6 mois non renouvelable en vue de compléter leur formation par une première expérience professionnelle participant directement ou indirectement au développement économique de la France et du pays dont ils ont la nationalité. Pour y prétendre, le jeune diplômé étranger doit formuler sa demande **au moins 4 mois avant la fin de validité de sa carte de séjour « étudiant »**, et présenter les pièces suivantes à l'appui de sa demande :

- carte de séjour « étudiant » en cours de validité ;
- diplôme au moins équivalent au master ;
- lettre exposant les motifs permettant d'apprécier si l'expérience professionnelle envisagée peut participer au développement économique de la France et du pays d'origine du jeune diplômé.

Cette autorisation provisoire de travail permet au jeune diplômé de rechercher ou d'exercer une activité salariée en rapport avec sa formation dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail.

Rappel : Elle ne dispense toutefois pas le jeune diplômé étranger de faire une demande de carte de séjour temporaire portant la mention « salarié », au plus tard 15 jours après la conclusion du contrat de travail.

Le jeune diplômé étranger qui conclut un contrat de travail prévoyant une rémunération au moins égale à 1,5 fois le SMIC au cours de la période de 6 mois, est autorisé à occuper son poste à temps plein au-delà du plafond de 60 %. En outre, sa demande de changement de statut est examinée par la DIRECCTE⁸ (sans que lui soit opposable la situation de l'emploi et l'autorise à séjourner en France au-delà de la période de 6 mois pour compléter sa formation par cette première expérience professionnelle⁹. Cette disposition est aussi applicable au jeune diplômé titulaire d'une promesse d'embauche pour un contrat de travail répondant aux conditions énoncées ci-dessus.

Les jeunes diplômés titulaires d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail prévoyant une rémunération inférieure à 1,5 fois le SMIC mensuel à temps plein effectuent leur demande de changement de statut dans les conditions de droit commun.

⁸ Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

⁹ Article L. 311-11 du Ceseda.

Attention ! L'employeur qui souhaite embaucher un étranger titulaire de la carte portant la mention « étudiant » doit effectuer une déclaration d'emploi auprès de la préfecture qui a délivré le titre de séjour au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche.¹⁰

L'employeur adresse sa déclaration par lettre recommandée avec accusé de réception ou courrier électronique, accompagnée de la copie du titre de séjour en précisant :

- la dénomination sociale ou les noms, prénoms de l'employeur, adresse, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ou, à défaut, numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées ;
- le nom de famille, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ;
- le numéro du titre de séjour de l'étranger ;
- la nature de l'emploi, durée du contrat et nombre d'heures de travail annuel ;
- la date prévue d'embauche.

¹⁰ Articles R. 5221-27 et R. 5221-28 du Code du travail.

2. L'accueil des jeunes dans le cadre d'un stage

2.1. Régime juridique du stage

2.1.1. Conditions de réalisation du stage

Aucune convention de stage ne peut être conclue :

- pour remplacer un salarié absent, dont le contrat de travail est suspendu ou licencié ;
- pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- pour occuper un emploi saisonnier.

Intégration à un cursus pédagogique

Les stages accomplis à titre obligatoire ou optionnel, par les étudiants des établissements d'enseignement dispensant une **formation supérieure** diplômante ou non, doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique dans les conditions suivantes¹¹ :

- leur finalité et leurs modalités sont définies dans l'organisation de la formation ;
- ils font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement (rapport de stage).

Sont également intégrés à un cursus pédagogique dès lors qu'ils satisfont les 2 conditions précédentes, les stages organisés dans le cadre :

- des formations permettant une réorientation et proposées aux étudiants, notamment sur les conseils des services d'orientation ou d'un responsable de l'équipe pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement ;
- de formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle et validées en tant que telles par le responsable de la formation dans laquelle est inscrit l'étudiant ;
- des périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement dans lequel il est inscrit pour exercer d'autres activités lui permettant exclusivement d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation ; dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'entreprise concluent un contrat pédagogique.

¹¹ Décret n° 2010-956 du 25 août 2010.

Durée du stage

La loi CHERPION du 28 juillet 2011 prévoit que la durée du stage effectuée par un stagiaire dans une même entreprise ne peut pas dépasser **6 mois par année d'enseignement** (article L. 612-9 du Code de l'éducation), sauf dans les cas suivants :

- s'il interrompt momentanément sa formation pour exercer des activités en lien avec elle ;
- en cas de stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Accueil des stagiaires

La loi du 28 juillet 2011 précise les conditions de succession de stages sur un même poste et améliore les conditions de travail des stagiaires.

L'accueil successif de stagiaires dans le cadre de conventions de stage différentes pour un même « poste » dans une entreprise, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent¹².

Rappel : les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.

Le délai de carence n'est toutefois pas applicable lorsque le précédent stage a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

2.1.2. Convention de stage

Tous les stages doivent donner lieu à la conclusion d'une convention de stage **tripartite** entre l'employeur, le stagiaire et l'établissement, à l'exception des stages relevant de la formation professionnelle continue et des stages des élèves mineurs de moins de 16 ans prévus par l'article L. 4153-1 du Code du travail.

Les conventions de stage établies au profit des **étudiants de l'enseignement supérieur** doivent être élaborées sur la base d'une convention type approuvée par les autorités compétentes de l'établissement et rendue publique. La convention type, ou à défaut, la convention de stage doit comporter un certain nombre de mentions :

¹² Article L. 612-10 du Code de l'éducation.

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement selon les cas ;
- les modalités d'encadrement du stage ;
- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement de frais ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail (Article L. 412-8 du Code de la Sécurité Sociale) ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement, le nom du tuteur de l'organisme d'accueil ainsi que les conditions dans lesquelles ils assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les clauses de l'éventuel règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire.

Accueil en milieu professionnel d'élèves mineurs de moins de 16 ans :

Les stages effectués dans le cadre de l'article L. 4153-1 du Code du travail¹³ nécessitent à ce titre, la conclusion d'une convention de stage entre l'établissement scolaire et l'entreprise d'accueil.

Périodes de formation en milieu professionnel des élèves de lycée professionnel :

Les périodes de formation en milieu professionnel, effectuées par les élèves de lycée professionnel de 16 ans et plus au cours de leur formation de niveau V ou de niveau IV, nécessitent la conclusion d'une convention de stage tripartite au titre de l'article L. 612-8 du Code de l'éducation, dont les modalités sont définies par la note de service n° 2008-176 du Ministère de l'Éducation Nationale du 24 décembre 2008.

Les entreprises doivent faire figurer les stagiaires dans le registre unique du personnel, dans une section spécifique qui leur est réservée.

¹³ Stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel.

2.1.3. Attestation de fin de stage

Pour les conventions de stage conclues depuis le 1^{er} décembre 2014, l'entreprise d'accueil doit délivrer à l'élève ou à l'étudiant une attestation à la fin de son stage¹⁴. Celle-ci mentionne la durée effective totale du stage ainsi que le montant total de la gratification versée au stagiaire.

2.1.4. Gratification

Tous les stages dont la durée est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire à deux mois consécutifs ou non, doivent donner lieu au versement d'une gratification mensuelle dès le premier jour de stage. Le montant ne peut être inférieur à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour les conventions conclues avant le 1^{er} septembre 2015, et 15% pour celles conclues après, hors remboursements de frais ou autres avantages en nature ou en espèces.

Cette gratification est exonérée de cotisations et de contributions sociales¹⁵ dans la limite de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale et 15% pour les conventions conclues après le 1^{er} septembre 2015. En cas de gratification supérieure à la franchise d'exonération, seul le différentiel est soumis à cotisations et contributions sociales.

S'agissant des absences, l'ACOSS admet que les heures d'absence justifiées dont le paiement est maintenu par l'employeur, n'ont pas pour effet de diminuer la franchise.

Lorsque la durée du stage **ne dépasse pas 2 mois, l'employeur a la faculté** de verser une gratification au stagiaire. La gratification versée à l'issue du stage sera alors exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite exposée ci-dessus rapportée à la durée du stage.

Des remboursements de frais professionnels peuvent être également versés en sus de la gratification. Ils sont exclus de l'assiette des cotisations, sous réserve d'utilisation conforme à leur objet.

Lorsque l'entreprise d'accueil ne dispose pas de cantine, il est admis que des titres-restaurant soient attribués au stagiaire.

Dans ce cas, si la participation patronale à l'acquisition des titres-restaurant respecte la réglementation relative aux titres restaurant¹⁶, elle est exclue de l'assiette des charges sociales, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire.

¹⁴ Article D.124-9 du Code de l'éducation.

¹⁵ L'exonération porte sur les cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, cotisation au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL), versement transport et CSG CRDS. En outre, la gratification n'étant pas considérée comme une rémunération, aucune cotisation au régime d'assurance chômage ou retraite complémentaire n'est due.

¹⁶ La participation de l'employeur doit représenter 50 à 60 % de la valeur faciale du titre restaurant dans la limite de 5€ (voir notre Info DAS n° 119 du 29 décembre 2014).

En revanche, lorsque la participation patronale excède les limites fixées par la réglementation relative aux titres-restaurant, elle est prise en compte dans les sommes à exonérer au titre de la franchise si elle est comprise dans les limites de cette franchise. Si le seuil est déjà atteint par ailleurs, la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des cotisations¹⁷.

Si la convention de stage est suspendue ou résiliée, le montant de la gratification est proratisé en fonction de la durée du stage effectué.

Depuis le 26 mars 2015, sur demande de l'étudiant, les périodes de stage avec gratifications versées peuvent être prises en compte au titre de la retraite (régime général) dans la limite de deux trimestres.

2.1.5. Durée du travail

Les règles applicables aux salariés de l'entreprise en matière de durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence, la présence de nuit et le repos quotidien hebdomadaire et de jours fériés, sont désormais étendues aux stagiaires¹⁸.

2.1.6. Droit aux congés

Aucun droit aux congés payés n'est instauré pour les stagiaires. Cependant, la loi du 10 juillet 2014 prévoit que pour les stages ou périodes en milieu professionnel dont la durée est supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou de stage.

Cependant, les stagiaires peuvent désormais bénéficier des congés et autorisations d'absences liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption dans les mêmes conditions que les salariés.

2.1.7. Couverture accident du travail et maladie professionnelle

En l'absence de gratification ou lorsque celle-ci ne dépasse pas la franchise d'exonération de charges sociales, le risque « accident du travail » est couvert par l'établissement scolaire (art. L. 412-8-2 du Code de la Sécurité Sociale).

Lorsque la gratification dépasse 13,75% (ou 15% pour les conventions conclues après le 1^{er} septembre 2015) du plafond horaire de la sécurité sociale, l'entreprise d'accueil doit couvrir le risque « accident du travail » pour la fraction excédant la franchise d'exonération. Le taux de cotisation applicable est celui en vigueur dans l'entreprise.

¹⁷ Lettre-circulaire ACOSS n° 2008-091 du 29 décembre 2008.

¹⁸ Article L124-14 du Code de l'éducation.

Attention : en cas d'accident du travail survenant à l'occasion du stage en entreprise, la déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie incombe à l'entreprise. Elle informe également sans délai l'établissement d'enseignement.

Par ailleurs, la procédure d'accueil en sécurité (Cf. 1. Emploi des jeunes dans le cadre d'un CDD) est étendue aux stagiaires de la formation professionnelle¹⁹.

2.1.8. Régime juridique des stages pour les moins de 16 ans

En application de l'article L. 4153-1 du Code du travail et du décret n° 2003-812 du 26 août 2003, les élèves de moins de 16 ans peuvent effectuer un stage dans les conditions suivantes :

- élèves de l'enseignement général : **visites d'information** organisées par leurs enseignants d'une durée maximale de 2 jours consécutifs, ou, durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire (4^{ème} et 3^{ème}), **séquences d'observation** d'une durée maximale d'une semaine ;
- jeunes suivant un enseignement alterné ou un enseignement professionnel : **stages d'initiation, d'application ou périodes de formation en milieu professionnel** durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire (ex : élèves de 3^{ème} suivant l'option découverte professionnelle, élèves suivant un enseignement alterné).

Les stages effectués dans le cadre précité doivent donner lieu à la conclusion d'une convention de stage entre l'établissement scolaire et l'entreprise d'accueil.

La convention de stage doit, notamment, préciser :

- les objectifs pédagogiques de l'accueil ;
- l'élève concerné ;
- les modalités d'organisation (calendrier, horaires, conditions d'encadrement, activités proposées, suivi, évaluation éventuelle) ;
- la nature des tâches confiées ;
- l'engagement du chef d'entreprise à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de l'élève, et à informer le personnel enseignant des dangers particuliers que comporte la visite de l'entreprise ;
- les modalités de prise en charge des frais d'hébergement, de restauration, de transport et d'assurance.

¹⁹ Article L. 4154-2 et L. 4154-3 du Code du travail.

Le risque accident du travail et maladie professionnelle de ces stagiaires est couvert par l'établissement d'enseignement dans les mêmes conditions que les stages en entreprise (cf. § 4).

Depuis la loi du 28 juillet 2011, les élèves des 2 derniers niveaux de l'enseignement des collèges (4^{ème} et 3^{ème}) et les élèves des lycées peuvent effectuer un stage appelé « période d'observation » d'une durée maximale d'une semaine au cours de leurs vacances scolaires. Ces stages sont organisés avec l'appui des chambres consulaires (article L. 332-3-1 du Code de l'éducation).

La loi ne précise pas si ces périodes d'observation font l'objet d'une convention de stage et le décret n° 2003-812 du 26 août 2003 n'a, à ce jour, pas été modifié pour tenir compte de cette nouvelle catégorie de stage.

2.2. Accueil d'un étudiant étranger dans le cadre d'un stage

La loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration et l'intégration a créé une **carte de séjour temporaire portant la mention « stagiaire »** au profit des étrangers non-européens qui souhaitent effectuer un stage en France. Pour l'obtenir, le ressortissant étranger doit :

- disposer de ressources suffisantes²⁰ ;
- être placé par une association agréée ;
- effectuer le stage dans le cadre d'une convention de stage tripartite, visée par l'autorité administrative compétente ;
- être titulaire d'un visa pour un séjour d'une durée supérieure à 3 mois. Cette dernière condition peut être supprimée en cas de nécessité liée au déroulement du stage et sous réserve d'une entrée régulière en France.

La durée de validité de la carte de séjour dépend de la durée du stage. Elle ne peut pas dépasser 1 an.

La carte peut être renouvelée si le stage est prolongé par avenant.

2.3. Exonération de la taxe d'apprentissage

Les charges occasionnées par la présence des stagiaires dans l'entreprise sont déductibles de la taxe d'apprentissage (dans la limite de 4 %) sous forme d'un forfait par jour de présence et par stagiaire²¹.

²⁰ Soit 615 € par mois (correspondant au montant de l'allocation d'entretien de base versée aux boursiers du gouvernement français).

²¹ Article R. 6241-10 du Code du travail.

3. Rappel de la réglementation spécifique applicable aux jeunes de moins de 18 ans

Les règles rappelées ci-dessous sont propres à l'accueil en entreprise de jeunes de moins de 18 ans.

3.1. Autorisation parentale

Le mineur non émancipé ne peut travailler qu'avec l'autorisation de son représentant légal (père, mère ou tuteur légal). En plus de l'autorisation écrite, il est utile de faire contresigner le contrat de travail ou la convention de stage par le représentant légal.

S'agissant de la rémunération, il est conseillé de demander une attestation du représentant légal autorisant le mineur à percevoir sa paie. En pratique, l'absence d'autorisation vaut acceptation s'il n'y a pas eu de refus explicite.

3.2. Aptitude médicale

Les jeunes de moins de 18 ans doivent faire l'objet d'une visite médicale **préalable à l'embauche**²².

Il est préférable que l'employeur informe le médecin du travail de la nature des travaux qu'il entend confier au jeune, afin qu'il soit en mesure, le cas échéant, de se prononcer sur la possibilité pour le jeune d'effectuer des travaux dangereux.

3.3. Travaux interdits

Les articles D. 4153-15 à D. 4153-40 du Code du travail énumèrent un certain nombre de travaux interdits aux jeunes, notamment l'article D. 4153-36 propre aux entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics.

²² Article R. 4624-10 du Code du travail.

Il convient toutefois de souligner plus particulièrement 2 points :

- **les travaux d'élévation**, de quelle que nature que ce soit, sont interdits aux mineurs de moins de 18 ans **sans que leur aptitude à ces travaux ait été médicalement constatée.**

Lorsque le médecin du travail considère que le jeune est apte aux travaux en hauteur :

- une consigne écrite doit déterminer les conditions dans lesquelles il sera employé et surveillé par une personne compétente ;
- toutes les mesures de sécurité doivent être prises avant le commencement et au cours de l'exécution des travaux.

- il est interdit de laisser les jeunes de moins de 18 ans accéder à toute zone d'un établissement ou chantier où ils pourraient venir en contact **avec des "conducteurs" sous tension** (sauf très basse tension).

Nous rappelons par ailleurs que des dérogations individuelles à ces interdictions sont prévues :

- pour les apprentis et titulaires de contrats de professionnalisation ;
- pour les stagiaires de la formation professionnelle ;
- pour les élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique ;
- pour les jeunes accueillis dans des établissements spécifiques.

Depuis le 2 mai 2015, l'employeur est uniquement tenu d'envoyer une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail avant d'affecter les mineurs concernés sur les travaux dangereux.

Préalablement à l'affectation du jeune à son poste de travail, l'employeur devra cependant avoir satisfait à plusieurs règles de prévention :

- avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ;
- avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre des actions de prévention ;
- avoir, avant son affectation, informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle ;
- assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution des travaux ;
- avoir obtenu pour chaque jeune un avis médical d'aptitude.

Cette déclaration devant être renouvelée tous les trois ans devra préciser :

- le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les formations professionnelles assurées ;
- les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et pour lesquels la déclaration est effectuée ;
- les machines et équipements de travail précisément identifiés nécessaires à ces travaux ;
- la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

3.4. Durée du travail

→ Durées maximales journalières et hebdomadaires

La durée maximale journalière de travail est de 7 heures pour les jeunes de 14 à 16 ans et de 8 heures pour les jeunes de plus de 16 ans. **La durée maximale hebdomadaire est fixée à 35 heures** ; elle est applicable à tous les jeunes de moins de 18 ans sans autre distinction d'âge (articles D. 4153-3 et L. 3162-1 du Code du travail).

Ces dispositions s'appliquent :

- aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans,
- aux jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité (convention de stage).

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail.

→ Temps de pause et repos quotidien

Tout jeune de moins de 18 ans doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives, au-delà d'une période de travail quotidien de 4 heures et 30 minutes²³.

Le repos quotidien minimal est fixé à 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 à 18 ans et à 14 heures pour les jeunes de moins de 16 ans²⁴.

En dernier lieu, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler un jour férié ou un dimanche et doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs²⁵.

²³ Article L. 3162-3 du Code du travail.

²⁴ Article L. 3164-1 du Code du travail.

²⁵ Articles L. 3164-6 et L. 3164-2 du Code du travail.

3.5. Travail de nuit

Il est interdit de travailler la nuit entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes âgés de moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans.

Des dérogations à l'interdiction du travail de nuit peuvent être accordées à titre exceptionnel par l'Inspecteur du travail pour les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans dans les établissements commerciaux. Cette dérogation est cependant interdite entre minuit et 4 heures (article L. 3163-2 du Code du travail). En cas de dérogation, un repos continu de 12 heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

Par ailleurs, en cas d'extrême urgence si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus, il peut être dérogé également aux interdictions de travail de nuit pour les jeunes de plus de 16 ans. Dans ce cas, une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans les 3 semaines (article L. 3163-3 du Code du travail).

3.6. Rémunération

Deux cas doivent être distingués :

- Lorsque le jeune est embauché **dans le cadre d'un contrat de travail**, l'employeur doit lui verser une rémunération égale²⁶ :
 - au SMIC si le jeune est âgé de 18 ans et plus ;
 - au SMIC abattu de 10 % s'il a entre 17 et 18 ans ;
 - au SMIC abattu de 20 % s'il a moins de 17 ans.

Attention : ces abattements ne doivent pas avoir pour effet d'entraîner le versement d'une rémunération inférieure aux salaires conventionnels correspondant à l'emploi occupé.

Par ailleurs, ils sont inapplicables aux jeunes justifiant d'une pratique professionnelle dans la branche au moins égale à 6 mois.

- Lorsque le jeune est employé **dans le cadre d'une convention de stage**, il ne pourra prétendre qu'à une gratification sous réserve que le stage soit d'une durée supérieure à 2 mois²⁷.

²⁶ Article D. 3231-3 du Code du travail.

²⁷ Voir page 10.

3.7. Dispositions spécifiques aux jeunes âgés de 14 à 16 ans

En application du principe de l'obligation scolaire, une entreprise ne peut embaucher de jeunes âgés de moins de 16 ans (article L. 4153-1 du Code du travail). A titre exceptionnel, ces jeunes peuvent cependant être employés pour effectuer des travaux légers pendant leurs vacances scolaires, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- la durée des vacances doit être au moins égale à 14 jours calendaires ;
- le jeune doit bénéficier d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié du congé scolaire. En pratique, l'entreprise ne peut donc l'employer pour une durée dépassant la moitié des vacances ;
- l'employeur doit adresser une demande écrite à l'Inspecteur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception, **15 jours avant la date prévue d'embauche**, en précisant les noms, prénoms, âge et domicile du jeune, la durée du contrat de travail, la nature et les conditions de travail, l'horaire et la rémunération. La demande doit être accompagnée de l'accord écrit et signé des parents ou du représentant légal (article D. 4153-5 du Code du Travail).
L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 8 jours francs, à compter de la date d'envoi de la demande, pour faire connaître sa réponse. S'il n'a pas répondu à l'expiration de ce délai, l'autorisation est réputée accordée (article R. 4153-6 du Code du Travail).

Le jeune doit être immatriculé auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du lieu de sa résidence dès lors qu'il n'a jamais travaillé.

Annexes :

- Modèle de convention de stage
- Attestation de fin de stage
- Le régime fiscal des gains perçus par les jeunes en entreprise
- La liste des travaux interdits pour les jeunes travailleurs

Annexe 1

LOGO DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
OU DE L'ORGANISME DE FORMATION

Année universitaire :

Convention de stage entre

Nota : pour faciliter la lecture du document, les mots « stagiaire », « enseignant référent », « tuteur de stage », « représentant légal », « étudiant » sont utilisés au masculin

1 - L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION	2 - L'ORGANISME D'ACCUEIL
Nom :	Nom :
Adresse :	Adresse :
☎	Représenté par (nom du signataire de la convention) :
Représenté par (signataire de la convention) :	Qualité du représentant :
Qualité du représentant :	Service dans lequel le stage sera effectué :
Composante/UFR ... :	☎
☎	mél :
mél :	Lieu du stage (si différent de l'adresse de l'organisme) :
Adresse (si différente de celle de l'établissement) :
.....

3 - LE STAGIAIRE
Nom : Prénom : Sexe : F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Né(e) le : ___ / ___ / _____
Adresse :
☎ mél :
INTITULE DE LA FORMATION OU DU CURSUS SUIVI DANS L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET VOLUME HORAIRE (ANNUEL OU SEMESTRIEL) :
.....

SUJET DE STAGE
Dates : Du Au
Représentant une durée totale de (Nombre de Semaines / de Mois (rayer la mention inutile))
Et correspondant à Jours de présence effective dans l'organisme d'accueil.
Répartition si présence discontinue : nombre d'heures par semaine ou nombre d'heures par jour (rayer la mention inutile).
Commentaire :

ENCADREMENT DU STAGIAIRE PAR L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT	ENCADREMENT DU STAGIAIRE PAR L'ORGANISME D'ACCUEIL
Nom et prénom de l'enseignant référent :	Nom et prénom du tuteur de stage :
Fonction (ou discipline) :	Fonction :
☎ mél :	☎ mél :

Caisse primaire d'assurance maladie à contacter en cas d'accident (lieu de domicile du stagiaire sauf exception) :
.....

Annexe 1 (suite)

Article 1 – Objet de la convention

La présente convention règle les rapports de l'organisme d'accueil avec l'établissement d'enseignement et le stagiaire.

Article 2 – Objectif du stage

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant(e) acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification et de favoriser son insertion professionnelle. 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 programme est établi par l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en fonction du programme général de la formation dispensée.

ACTIVITES CONFIEES :

COMPETENCES A ACQUERIR OU A DEVELOPPER :

Article 3 – Modalités du stage

La durée hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil sera de heures sur la base d'un temps complet/ temps partiel (*rayez la mention inutile*),

Si le stagiaire doit être présent dans l'organisme d'accueil la nuit, le dimanche ou un jour férié, préciser les cas particuliers :

Article 4 – Accueil et encadrement du stagiaire

Le stagiaire est suivi par l'enseignant référent désigné dans la présente convention ainsi que par le service de l'établissement en charge des stages. Le tuteur de stage désigné par l'organisme d'accueil dans la présente convention est chargé d'assurer le suivi du stagiaire et d'optimiser les conditions de réalisation du stage conformément aux stipulations pédagogiques définies.

Le stagiaire est autorisé à revenir dans son établissement d'enseignement pendant la durée du stage pour y suivre des cours demandés explicitement par le programme, ou pour participer à des réunions ; les dates sont portées à la connaissance de l'organisme d'accueil par l'établissement.

L'organisme d'accueil peut autoriser le stagiaire à se déplacer.

Toute difficulté survenue dans la réalisation et le déroulement du stage, qu'elle soit constatée par le stagiaire ou par le tuteur de stage, doit être portée à la connaissance de l'enseignant-référent et de l'établissement d'enseignement afin d'être résolue au plus vite.

MODALITES D'ENCADREMENT (visites, rendez-vous téléphoniques, etc)

Article 5 – Gratification - Avantages

En France, lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non, celui-ci fait obligatoirement l'objet d'une gratification, sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises et pour les stages relevant de l'article L4381-1 du code de la santé publique.

Le montant horaire de la gratification est fixé à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale. Une convention de branche ou un accord professionnel peut définir un montant supérieur à ce taux.

La gratification due par un organisme de droit public ne peut être cumulée avec une rémunération versée par ce même organisme au cours de la période concernée.

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

L'organisme peut décider de verser une gratification pour les stages dont la durée est inférieure ou égale à deux mois.

(*article 5 suite*) En cas de suspension ou de résiliation de la présente convention, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée du stage effectué.

La durée donnant droit à gratification s'apprécie compte tenu de la présente convention et de ses avenants éventuels, ainsi que du nombre de jours de présence effective du/ de la stagiaire dans l'organisme.

LE MONTANT DE LA GRATIFICATION est fixé à €
par heure / jour / mois (*rayez les mentions inutiles*)

Article 5 bis – Accès aux droits des salariés – Avantages (Organisme de droit privé en France sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises) :

Le stagiaire bénéficie des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés.

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants prévus à l'article L.3262-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L.3261-2 du même code.

Le stagiaire accède aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L.2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

AUTRES AVANTAGES ACCORDES :

Article 5ter – Accès aux droits des agents - Avantages (Organisme de droit public en France sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises) :

Les trajets effectués par le stagiaire d'un organisme de droit public entre leur domicile et leur lieu de stage sont pris en charge dans les conditions fixées par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le stagiaire accueilli dans un organisme de droit public et qui effectue une mission dans ce cadre bénéficie de la prise en charge de ses frais de déplacement temporaire selon la réglementation en vigueur.

Est considéré comme sa résidence administrative le lieu du stage indiqué dans la présente convention.

AUTRES AVANTAGES ACCORDES :

Article 6 – Régime de protection sociale

Pendant la durée du stage, le stagiaire reste affilié à son régime de Sécurité sociale antérieur.

Les stages effectués à l'étranger sont signalés préalablement au départ du stagiaire à la Sécurité sociale lorsque celle-ci le demande.

Pour les stages à l'étranger, les dispositions suivantes sont applicables sous réserve de conformité avec la législation du pays d'accueil et de celle régissant le type d'organisme d'accueil.

6-1 Gratification d'un montant maximum de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale :

La gratification n'est pas soumise à cotisation sociale.

Le stagiaire bénéficie de la législation sur les accidents de travail au titre du régime étudiant de l'article L.412-8 2° du code de la sécurité sociale.

En cas d'accident survenant au stagiaire soit au cours d'activités dans l'organisme, soit au cours du trajet, soit sur les lieux rendus utiles pour les besoins du stage et pour les étudiants en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie qui n'ont pas un statut hospitalier pendant le stage effectué dans les conditions prévues au b du 2° de l'article L.418-2, l'organisme d'accueil envoie la déclaration à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou la caisse compétente (voir adresse en page 1) en mentionnant l'établissement d'enseignement comme employeur, avec copie à l'établissement d'enseignement.

Annexe 1 (suite)

6.2 – Gratification supérieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale :

Les cotisations sociales sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale.

L'étudiant bénéficie de la couverture légale en application des dispositions des articles L.411-1 et suivants du code de la Sécurité Sociale. En cas d'accident survenant au stagiaire soit au cours des activités dans l'organisme, soit au cours du trajet, soit sur des lieux rendus utiles pour les besoins de son stage, l'organisme d'accueil effectue toutes les démarches nécessaires auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et informe l'établissement dans les meilleurs délais.

6.3 – Protection Maladie du/de la stagiaire à l'étranger

1) Protection issue du régime étudiant français

- pour les stages au sein de l'Espace Economique Européen (EEE) effectués par des ressortissants d'un Etat de l'Union Européenne, ou de la Norvège, de l'Islande, du Liechtenstein ou de la Suisse, ou encore de tout autre Etat (dans ce dernier cas, cette disposition n'est pas applicable pour un stage au Danemark, Norvège, Islande, Liechtenstein ou Suisse), l'étudiant doit demander la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM).

- pour les stages effectués au Québec par les étudiant(e)s de nationalité française, l'étudiant doit demander le formulaire SE401Q (104 pour les stages en entreprises, 106 pour les stages en université) ;

- dans tous les autres cas les étudiants qui engagent des frais de santé peuvent être remboursés auprès de la mutuelle qui leur tient lieu de Caisse de Sécurité Sociale étudiante, au retour et sur présentation des justificatifs : le remboursement s'effectue alors sur la base des tarifs de soins français. Des écarts importants peuvent exister entre les frais engagés et les tarifs français base du remboursement. Il est donc fortement conseillé aux étudiants de souscrire une assurance Maladie complémentaire spécifique, valable pour le pays et la durée du stage, auprès de l'organisme d'assurance de son choix (mutuelle étudiante, mutuelle des parents, compagnie privée ad hoc...) ou, éventuellement et après vérification de l'étendue des garanties proposées, auprès de l'organisme d'accueil si celui-ci fournit au stagiaire une couverture Maladie en vertu du droit local (voir 2^e ci-dessous).

2) Protection sociale issue de l'organisme d'accueil

En cochant la case appropriée, l'organisme d'accueil indique ci-après s'il fournit une protection Maladie au stagiaire, en vertu du droit local :

OUI : cette protection s'ajoute au maintien, à l'étranger, des droits issus du droit français

NON : la protection découle alors exclusivement du maintien, à l'étranger, des droits issus du régime français étudiant).

Si aucune case n'est cochée, le 6.3 – 1 s'applique.

6.4 Protection Accident du Travail du stagiaire à l'étranger

1) Pour pouvoir bénéficier de la législation française sur la couverture accident de travail, le présent stage doit :

- être d'une durée au plus égale à 6 mois, prolongations incluses ;
- ne donner lieu à aucune rémunération susceptible d'ouvrir des droits à une protection accident de travail dans le pays d'accueil ; une indemnité ou gratification est admise dans la limite de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale (cf point 5), et sous réserve de l'accord de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie sur la demande de maintien de droit ;
- se dérouler exclusivement dans l'organisme signataire de la présente convention ;
- se dérouler exclusivement dans le pays d'accueil étranger cité.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, l'organisme d'accueil s'engage à cotiser pour la protection du stagiaire et à faire les déclarations nécessaires en cas d'accident de travail.

2) La déclaration des accidents de travail incombe à l'établissement d'enseignement qui doit en être informé par l'organisme d'accueil par écrit dans un délai de 48 heures.

3) La couverture concerne les accidents survenus :

- dans l'enceinte du lieu du stage et aux heures du stage,
- sur le trajet aller-retour habituel entre la résidence du stagiaire sur le territoire étranger et le lieu du stage,
- dans le cadre d'une mission confiée par l'organisme d'accueil du stagiaire et obligatoirement par ordre de mission,

(6-4 suite)

- lors du premier trajet pour se rendre depuis son domicile sur le lieu de sa résidence durant le stage (déplacement à la date du début du stage),
- lors du dernier trajet de retour depuis sa résidence durant le stage à son domicile personnel.

4) Pour le cas où l'une seule des conditions prévues au point 6.4-1/ n'est pas remplie, l'organisme d'accueil s'engage à couvrir le/la stagiaire contre le risque d'accident de travail, de trajet et les maladies professionnelles et à en assurer toutes les déclarations nécessaires.

5) Dans tous les cas :

- si l'étudiant est victime d'un accident de travail durant le stage, l'organisme d'accueil doit impérativement signaler immédiatement cet accident à l'établissement d'enseignement ;
- si l'étudiant remplit des missions limitées en-dehors de l'organisme d'accueil ou en-dehors du pays du stage, l'organisme d'accueil doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour lui fournir les assurances appropriées.

Article 7 – Responsabilité et assurance

L'organisme d'accueil et le stagiaire déclarent être garantis au titre de la responsabilité civile.

Pour les stages à l'étranger ou outremer, le stagiaire s'engage à souscrire un contrat d'assistance (rapatriement sanitaire, assistance juridique...) et un contrat d'assurance individuel accident.

Lorsque l'organisme d'accueil met un véhicule à la disposition du stagiaire, il lui incombe de vérifier préalablement que la police d'assurance du véhicule couvre son utilisation par un étudiant

Lorsque dans le cadre de son stage, l'étudiant utilise son propre véhicule ou un véhicule prêté par un tiers, il déclare expressément à l'assureur dudit véhicule et, le cas échéant, s'acquitte de la prime y afférente.

Article 8 – Discipline

Le stagiaire est soumis à la discipline et aux clauses du règlement intérieur qui lui sont applicables et qui sont portées à sa connaissance avant le début du stage, notamment en ce qui concerne les horaires et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'organisme d'accueil.

Toute sanction disciplinaire ne peut être décidée que par l'établissement d'enseignement. Dans ce cas, l'organisme d'accueil informe l'enseignant référent et l'établissement des manquements et fournit éventuellement les éléments constitutifs.

En cas de manquement particulièrement grave à la discipline, l'organisme d'accueil se réserve le droit de mettre fin au stage tout en respectant les dispositions fixées à l'article 9 de la présente convention.

Article 9 – Congés – Interruption du stage

En France (sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises ou dans les organismes de droit public), en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celle prévues pour les salariés aux articles L.1225-16 à L.1225-28, L.1225-35, L.1225-37, L.1225-46 du code du travail.

Pour les stages dont la durée est supérieure à deux mois et dans la limite de la durée maximale de 6 mois, des congés ou autorisations d'absence sont possibles.

NOMBRE DE JOURS DE CONGES AUTORISES / ou modalités des congés et autorisations d'absence durant le stage :

.....
Pour toute autre interruption temporaire du stage (maladie, absence injustifiée...) l'organisme d'accueil avertit l'établissement d'enseignement par courrier.

Toute interruption du stage, est signalée aux autres parties à la convention et à l'enseignant référent. Une modalité de validation est mise en place le cas échéant par l'établissement. En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin du stage est possible afin de permettre la réalisation de la durée totale du stage prévue initialement. Ce report fera l'objet d'un avenant à la convention de stage.

Un avenant à la convention pourra être établi en cas de prolongation du stage sur demande conjointe de l'organisme d'accueil et du stagiaire, dans le respect de la durée maximale du stage fixée par la loi (6 mois).

Annexe 1 (suite)

(Article 9 suite)

En cas de volonté d'une des trois parties (organisme d'accueil, stagiaire, établissement d'enseignement) d'arrêter le stage, celle-ci doit immédiatement en informer les deux autres parties par écrit. Les raisons invoquées seront examinées en étroite concertation. La décision définitive d'arrêt du stage ne sera prise qu'à l'issue de cette phase de concertation.

Article 10 – Devoir de réserve et confidentialité

Le devoir de réserve est de rigueur absolue et apprécié par l'organisme d'accueil compte-tenu de ses spécificités. Le stagiaire prend donc l'engagement de n'utiliser en aucun cas les informations recueillies ou obtenues par eux pour en faire publication, communication à des tiers sans accord préalable de l'organisme d'accueil, y compris le rapport de stage. Cet engagement vaut non seulement pour la durée du stage mais également après son expiration. Le stagiaire s'engage à ne conserver, emporter, ou prendre copie d'aucun document ou logiciel, de quelque nature que ce soit, appartenant à l'organisme d'accueil, sauf accord de ce dernier.

Dans le cadre de la confidentialité des informations contenues dans le rapport de stage, l'organisme d'accueil peut demander une restriction de la diffusion du rapport, voire le retrait de certains éléments confidentiels.

Les personnes amenées à en connaître sont contraintes par le secret professionnel à n'utiliser ni ne divulguer les informations du rapport.

Article 11 – Propriété intellectuelle

Conformément au code de la propriété intellectuelle, dans le cas où les activités du stagiaire donnent lieu à la création d'une œuvre protégée par le droit d'auteur ou la propriété industrielle (y compris un logiciel), si l'organisme d'accueil souhaite l'utiliser et que le stagiaire en est d'accord, un contrat devra être signé entre le stagiaire (auteur) et l'organisme d'accueil.

Le contrat devra alors notamment préciser l'étendue des droits cédés, l'éventuelle exclusivité, la destination, les supports utilisés et la durée de la cession, ainsi que, le cas échéant, le montant de la rémunération due au stagiaire au titre de la cession. Cette clause s'applique quel que soit le statut de l'organisme d'accueil.

Article 12 – Fin de stage – Rapport - Evaluation

1) Attestation de stage : à l'issue du stage, l'organisme d'accueil délivre une attestation dont le modèle figure en annexe, mentionnant au minimum la durée effective du stage et, le cas échéant, le montant de la gratification perçue. Le stagiaire devra produire cette attestation à l'appui de sa demande éventuelle d'ouverture de droits au régime général d'assurance vieillesse prévue à l'art. L.351-17 du code de la sécurité sociale ;

2) Qualité du stage : à l'issue du stage, les parties à la présente convention sont invitées à formuler une appréciation sur la qualité du stage.

Le stagiaire transmet au service compétent de l'établissement d'enseignement un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme d'accueil. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention du diplôme ou de la certification.

3) Evaluation de l'activité du stagiaire : à l'issue du stage, l'organisme d'accueil renseigne une fiche d'évaluation de l'activité du stagiaire qu'il retourne à l'enseignant référent (ou préciser si fiche annexe ou modalités d'évaluation préalablement définis en accord avec l'enseignant référent).....

4) Modalités d'évaluation pédagogiques : le stagiaire devra (préciser la nature du travail à fournir –rapport, etc.- éventuellement en joignant une annexe).....

NOMBRE D'ECTS (le cas échéant) :

.....

5) Le tuteur de l'organisme d'accueil ou tout membre de l'organisme d'accueil appelé à se rendre dans l'établissement d'enseignement dans le cadre de la préparation, du déroulement et de la validation du stage ne peut prétendre à une quelconque prise en charge ou indemnisation de la part de l'établissement d'enseignement.

Article 13 – Droit applicable – Tribunaux compétents

La présente convention est régie exclusivement par le droit français. Tout litige non résolu par voie amiable sera soumis à la compétence de la juridiction française compétente.

FAIT A LE.....

POUR L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Nom et signature du représentant de l'établissement

.....

POUR L'ORGANISME D'ACCUEIL

Nom et signature du représentant de l'organisme d'accueil

.....

STAGIAIRE (ET SON REPRESENTANT LEGAL LE CAS

ECHEANT)

Nom et signature

.....

L'enseignant référent du stagiaire

Nom et signature

Le tuteur de stage de l'organisme d'accueil

Nom et signature

Fiches à annexer à la convention :
① Attestation de stage (page suivante)
② Fiche stage à l'étranger (pour informations sécurité sociale voir site cleiss.fr, pour fiches pays voir site diplomatie.gouv.fr)
③ Autres annexes (le cas échéant)

Annexe 2

LOGO DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

ATTESTATION DE STAGE à remettre au stagiaire à l'issue du stage

ORGANISME D'ACCUEIL

Nom ou Dénomination sociale :

Adresse :

.....

☎
.....

Certifie que

LE STAGIAIRE

Nom : Prénom : Sexe : F M Né(e) le : ___/___/___

Adresse :

.....

☎ mël :

ETUDIANT EN (intitulé de la formation ou du cursus de l'enseignement supérieur suivi par le ou la stagiaire) :

.....

AU SEIN DE (nom de l'établissement d'enseignement supérieur ou de l'organisme de formation) :

.....

a effectué un stage prévu dans le cadre de ses études

DUREE DU STAGE

Dates de début et de fin du stage : Du.....JJ/MM/AAAA..... Au.....JJ/MM/AAAA.....

Représentant une durée totale de (Nbre de Mois / Nbre de Semaines) (rayer la mention inutile))

La durée totale du stage est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme, sous réserve des droits à congés et autorisations d'absence prévus à l'article L.124-13 du code de l'éducation (art. L.124-18 du code de l'éducation). Chaque période au moins égale à 7 heures de présence consécutives ou non est considérée comme équivalente à un jour de stage et chaque période au moins égale à 22 jours de présence consécutifs ou non est considérée comme équivalente à un mois..

MONTANT DE LA GRATIFICATION VERSEE AU STAGIAIRE

Le stagiaire a perçu une gratification de stage pour un montant total de €

L'attestation de stage est indispensable pour pouvoir, sous réserve du versement d'une cotisation, faire prendre en compte le stage dans les droits à retraite. La législation sur les retraites (loi n°2014-40 du 20 janvier 2014) ouvre aux étudiants dont le stage a été gratifié la possibilité de faire valider celui-ci dans la limite de deux trimestres, sous réserve du versement d'une cotisation. La demande est à faire par l'étudiant dans les deux années suivant la fin du stage et sur présentation obligatoire de l'attestation de stage mentionnant la durée totale du stage et le montant total de la gratification perçue. Les informations précises sur la cotisation à verser et sur la procédure à suivre sont à demander auprès de la sécurité sociale (code de la sécurité sociale art. L.351-17 – code de l'éducation art..D.124-9).

FAIT A LE.....

Nom, fonction et signature du représentant de l'organisme d'accueil

REGIME FISCAL DES GAINS PERCUS PAR LES JEUNES EN ENTREPRISE

1. Rémunérations perçues dans le cadre des « jobs d'été »

Depuis la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, les rémunérations perçues tout au long de l'année scolaire ou universitaire et durant les congés par les élèves et étudiants¹ de moins de 25 ans² bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 fois le montant mensuel brut du SMIC au 1^{er} juillet de l'année d'imposition calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit une limite d'exonération de 4 372 € pour l'imposition des revenus de l'année 2015³.

Le plafond s'apprécie au regard des rémunérations nettes de cotisations sociales et de la part déductible de CSG mais avant application de la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels ou des frais réels.

2. Gratifications des stagiaires

Les gratifications perçues par les élèves ou étudiants effectuant un stage pratique en entreprise sont exonérées de l'impôt sur le revenu et de la taxe sur les salaires, dès lors que les 3 conditions suivantes sont réunies⁴ :

- les stages font partie intégrante du programme de l'école ou des études ;
- ils présentent pour l'élève ou l'étudiant un caractère obligatoire, c'est-à-dire qu'ils sont prévus par le règlement de l'école ou nécessaires à l'obtention d'un diplôme ou à la participation à un examen ;
- leur durée n'excède pas 3 mois.

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies la gratification est intégralement soumise aux taxes et participations sur les salaires ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du stagiaire (ou de son représentant légal).

¹ Sont concernés, les élèves et étudiants poursuivant des études secondaires ou universitaires. En tant que salariés, les apprentis ne bénéficient pas de ce dispositif d'exonération.

² Cette limite d'âge s'apprécie au 1^{er} janvier de l'année d'imposition.

³ Article 81 du Code Général des Impôts (36).

⁴ Réponse ministérielle du 16 mars 2010.

LISTE DES TRAVAUX INTERDITS ET REGLEMENTES POUR LES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS
--

Certains travaux sont interdits aux salariés âgés de moins de 18 ans. Toutefois, certains d'entre eux sont réglementés et peuvent être effectués sous certaines conditions. Les travaux interdits et réglementés pour les jeunes de moins de 18 ans sont désormais régis par les articles L. 4153-8 à L.4153-9 et D. 4153-15 à D. 4153-52 du Code du travail.

Travaux interdits

Les jeunes travailleurs ne sont pas autorisés à effectuer notamment les travaux suivants :

- travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux,
- travaux exposant à un risque d'origine électrique,
- travaux nécessitant la conduite d'un véhicule motorisé à 4 roues (quadricycle),
- travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement,
- travaux en hauteur portant sur les arbres,
- travaux exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé.

Travaux réglementés

Les jeunes ayant entre 15 ans et 17 ans en formation professionnelle peuvent effectuer certains travaux interdits, **sous réserve d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail**. Ils peuvent, sous conditions d'autorisation et d'**avis médical d'aptitude**, effectuer notamment les activités suivantes :

- travaux en milieu hyperbare (travaux effectués sous une forte pression atmosphérique),
- conduite d'équipements de travail servant au levage,
- activités nécessitant l'utilisation ou l'entretien d'équipements de travail dangereux,
- montage et démontage d'échafaudages,
- opérations dans un milieu confiné (puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses, galeries...),
- activités nécessitant la visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs.

À noter : les jeunes travailleurs de moins de 18 ans déjà diplômés peuvent également exercer ces travaux réglementés, si leur aptitude médicale a été constatée.
