

Réforme sur l'emploi des stagiaires en entreprise

Une loi du 10 juillet 2014 encadre les stages et améliore le statut des stagiaires. Voici les apports principaux de cette loi, entrés en vigueur le 12 juillet 2014 :

Gratification du stagiaire : Le montant minimal de la gratification, obligatoire lorsque le stage est de plus de 2 mois, est relevé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (au lieu de 12,5 % actuellement). Par exception, l'entrée en vigueur de cette mesure est prévue au 1^{er} septembre 2015.

Congés et autorisations d'absence : En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire a droit aux congés et autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés. Pour les stages de plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de prendre des congés et des autorisations d'absence.

Titres restaurant et frais de transport : Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil. Il en est de même pour la prise en charge des frais de transport par l'employeur.

Temps de présence dans l'entreprise d'accueil : Le temps de présence dans l'entreprise d'accueil obéit aux règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Succession de stages : La loi instaure un délai de carence à respecter en cas d'accueil successif de stagiaires pour effectuer des stages sur un même poste, sauf interruption anticipée du fait du stagiaire.

Accompagnement du stagiaire et tâches interdites : Un enseignant référent et un tuteur au sein de l'entreprise d'accueil devront être désignés obligatoirement, dans la convention de stage.

Par ailleurs, il est interdit de conclure une convention de stage pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise d'accueil, ou pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. Enfin, il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

Durée maximale du stage : La durée du stage effectuée par un même stagiaire dans une même entreprise d'accueil est limitée à 6 mois par année d'enseignement.

Contrôle et sanction administrative : Une amende administrative de 2 000 euros par stagiaire peut être appliquée en cas de non-respect des règles afférentes à l'encadrement des stages.

Registre unique du personnel : L'employeur doit inscrire, dans une partie spécifique (précisée par décret à venir) du registre unique du personnel, les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement.

En contrepartie, la tenue du registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel, est supprimée.

Forfait heures : le salarié n'est pas libre de fixer ses horaires (Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-11.904) : La convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié, un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

N.B : Pour davantage de renseignements ou l'accès aux notes d'information détaillées, n'hésitez pas à contacter le cabinet !