



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RÈGLEMENTATION APPLICABLE AUX STAGIAIRES EN ENTREPRISE

EMMANUELLE SEGUIN
RESPONSABLE DU DÉPARTEMENT DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS PROFESSIONNELLES
DREETS AURA



L'interlocuteur régional
privilegié des entreprises, des
salariés, des consommateurs
et des personnes vulnérables





Principes généraux relatifs à l'emploi de stagiaires

- Les stagiaires **ne sont pas des salariés** : Le code du travail ne s'applique pas intégralement ;
- Mais des dispositions du code du travail et du code de l'éducation régissent le cadre** dans lequel les stagiaires sont accueillis dans les organismes/entreprises;
- Ces dispositions accordent **des droits aux stagiaires** et visent à **lutter contre les abus** dans le recours à des stagiaires consistant notamment à les employer sur des emplois permanents au sein l'entreprise (=faux statut)
- Dans le but de donner un véritable statut au **stage en entreprise**, l'article L. 124-1 du Code de l'éducation impose que les stages en entreprise fassent **obligatoirement l'objet d'une convention de stage**. Son contenu est encadré par le code de l'éducation (art. D. 124-4)



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Focus sur le statut, les droits et devoirs du stagiaire

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- ✓ **Respect des libertés et droits individuels**
- ✓ **Non-discrimination**
- ✓ **Congés et autorisations d'absence:** 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,
La convention de stage prévoit la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.
- ✓ **Accès au restaurant d'entreprise – Titres-restaurant – Frais de transport**
- ✓ **Accès aux activités sociales et culturelles du comité social et économique ou du conseil d'entreprise**
- ✓ **Discipline et respect des règles d'hygiène et de sécurité:**

Le stagiaire doit se plier aux horaires et règles de discipline générale et d'hygiène et sécurité.

Attention: L'entreprise d'accueil **ne peut pas exercer à son encontre son pouvoir disciplinaire** en lui notifiant une sanction mais peut, en revanche, en concertation avec le responsable pédagogique de l'établissement scolaire, suspendre ou mettre fin à son stage dans les conditions prévues par la convention tripartite.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Focus sur la gratification des stages - L.124-6 du code de l'éducation

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- Gratification **obligatoire** lorsque le stage a une durée supérieure à **deux mois (=308 heures)** , consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire;
- Elle est due **pour chaque heure de présence** du stagiaire dans l'entreprise d'accueil, à compter du premier jour de stage;
- Elle est versée **mensuellement**;
- Elle est facultative pour les stages d'une durée inférieure ou égale à deux mois ou, compte tenu des assimilations fixées par l'article D. 124-6 du Code de l'éducation, à **308 heures** (peu importe que ces deux mois de stage soient fractionnés).
- La durée de plus de deux mois ouvrant droit à gratification s'apprécie en tenant compte **de la durée initiale du stage** fixée par la convention de stage, à laquelle **doivent être ajoutés les éventuels avenants** ayant pour effet de le prolonger.



Focus sur la gratification des stages - L.124-6 du code de l'éducation

Nature de la gratification: Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire (C. éduc., art. L. 124-6). Le principe « à travail égal, salaire égal » ne lui est pas applicable.

Montant de la gratification:

- Il doit être mentionné dans la convention de stage.
- Il est fixé par la convention de branche applicable à l'entreprise ou par un accord interprofessionnel étendu, (sauf s'il est moins favorable
- À défaut d'accord, le **montant horaire** de la gratification du stagiaire est fixé à un minimum de **15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale**,

Simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire: Sur le site [Service-public.fr/professionnels-entreprises](https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises)

Focus sur la durée du travail des stagiaires

Doivent être appliquées aux stagiaires, les règles applicables aux salariés pour :

- les durées maximales de présence quotidienne et hebdomadaire
- le travail de nuit,
- le repos quotidien et hebdomadaire,
- les jours fériés.

Le stagiaire, non titulaire d'un contrat de travail, **bénéficie du repos dominical et ne peut pas accomplir d'heures supplémentaires (article L. 6343-3 et 4 du code du travail)**

L'entreprise doit établir un **décompte des durées de présence du stagiaire**

Pour les stagiaires mineurs, la réglementation applicable en matière de durée du travail, de droit au repos est celle applicable aux « jeunes travailleurs » de moins de 18 ans (article L. 3161-1 du CT) et, le cas échéant, celle applicable aux jeunes travailleurs de moins de 16 ans.

Focus sur la durée du travail des jeunes stagiaires

Durées maximales de travail

- **Jeunes de 16 à 18 ans:**
Maximum **8h** par jour; **35 heures** par semaine

- **Jeunes de moins de 16 ans:**
Maximum **7h** par jour; **35 heures** par semaine

Hors mineur de moins de 16 ans, possibilité d'ajouter 5 heures de travail par semaine à la durée maximale hebdomadaire de travail, si secteur d'activité visé par R.3162-1 ou **après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin** chargé du suivi médical de l'élève,

Focus sur la durée du travail des jeunes stagiaires

Repos quotidien:

Repos **continu** (sauf dérogation exceptionnelle) :

-12h minimum pour les moins de 18 ans

-14h minimum pour les moins de 16 ans

(art. L. 3164-1 du code du travail)

Focus sur la durée du travail des jeunes stagiaires

Repos hebdomadaire et dominical :

2 jours **consécutifs** par semaine civile dont le dimanche = 48h + repos quotidien

Stagiaires de 16 ans et plus :

-Déroghations au repos hebdo **si accord collectif** mais mini 36 heures de repos consécutifs(L.3164-2 CT)

-Les dispositions relatives à la **possibilité de suspendre ou différer le repos hebdomadaire** dans certains cas (matières périssables -L.3132-5 / ports, débarcadères et stations -L.3132-6 / activités saisonnières – L.3132-7...) sont applicables (art.L.3164-4) aux jeunes travailleurs (16 ans et plus)

-En revanche, les dérogations prévues aux articles L. 3132-4 (dérogations en cas de travaux urgents) et L. 3132-8 (dérogation pour les salariés affectés à des travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance) **ne sont pas applicables aux jeunes de moins de 18 ans**

Focus sur la durée du travail des jeunes stagiaires

Les pauses (L. 3162-3)

Aucune période de travail effectif ininterrompue **ne peut excéder 4h30**.

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30 (que ce temps soit continu ou non), les jeunes travailleurs bénéficient d'une pause obligatoire de **30 minutes consécutives**. Cette pause doit être prise immédiatement.

Focus sur la durée du travail des jeunes stagiaires

Jours fériés

Interdit en principe (*art. L. 3164-6 du code du travail*)

Possible dans les secteurs d'activité visés par L.3164-7 CT (indus fonctionnant en continu) et ceux visés par R.3164-2 (HCR, boulangeries, vente de fleurs...)

Focus sur la durée du travail des jeunes stagiaires

Travail de nuit : Interdit en principe (*art L 3163-1 et 2 et L6222-26 code du travail*)

- ✓ Interdit de façon absolue pour les moins de 16 ans de 20h à 6h
- ✓ Interdit pour les jeunes de 16 à 18 ans de 22h à 6h

De 16 à 18 ans : Possibilité de dérogation individuelle à demander à l'inspecteur du travail dans les secteurs visés à l'art R3163-1 du code du travail (1 an max et sous conditions)

JEUNES DE 16 A 18 ANS	
	8 heures (L. 3162-1 et L. 715-1 CRPM)
Durée maximale quotidienne	<p>Dérogation possible par l'inspecteur du travail dans la limite de 5h/semaine : après avis conforme du Médecin du Travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève (L. 3162-1) Délai : 30 jours, SVA (Décret n°2014-1290 du 29 octobre 2014)</p> <p>Dérogation possible de droit dans certains secteurs uniquement et pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 (L. 3162-1, R. 3162-1):</p> <ul style="list-style-type: none"> • les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics ; • les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers <p>Il peut être dérogé à la durée quotidienne de travail effectif dans la limite de 2 heures par jour, lorsque l'organisation collective du travail le justifiera, sans pour autant que la durée quotidienne normale de travail des adultes employés dans l'établissement). Lorsqu'il est fait application de cette dérogation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8h sont attribuées ; - les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent . <p>Dans tous les cas, la durée du travail ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.</p> <p>Contrat de professionnalisation : la durée du travail du salarié en contrat de professionnalisation, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise (L. 6325-10).</p>
Durée maximale hebdomadaire	35h (L. 3162-1)
	Dérogation possible dans la limite de 5h par semaine cf. supra (dérogation durée maximale quotidienne)
Travail de nuit	Interdiction entre 22h00 et 6h00 (L. 3163-1 et L. 3163-2)
	<p>Dérogation possible par l'inspecteur du travail (L. 3163-2, R. 3163-1 à -5) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - boulangerie et pâtisserie : possibilité avant 6h00 et au plus tôt à partir de 4h00, si le cycle de fabrication le nécessite

Jeunes de 16 à 18 ans (suite)

	<ul style="list-style-type: none"> - hôtellerie et restauration : jusqu'à 23h30 - courses hippiques : jusqu'à 24h et 2 fois/semaine et 30 nuits/an - spectacle : jusqu'à 24h <p>Durée dérogation : un an maximum renouvelable Délai : 1mois, SVA (R. 3163-5) La durée minimale de repos quotidien doit être respectée (L. 3164-1).</p> <p>Dérogation possible en cas d'extrême urgence (L. 3163-3)</p>
Travail du dimanche	<p style="text-align: center;">Interdiction (L. 3132-3 et L. 3164-5)</p> <p>Dérogation possible lorsque l'entreprise bénéficie d'une dérogation au repos dominical prévue par les articles L. 3132-5, L. 3132-6 et L. 3132-7 et sous réserve du respect de la durée minimale de repos hebdomadaire. Dérogation en cas de suspension du repos hebdomadaire qui induit de fait la possibilité du travail du dimanche. (cf. infra)</p>
Pauses	30 minutes consécutives après 4h30 de travail effectif ininterrompu ou quotidien (L. 3162-3 et R. 715-3 CRPM)
Repos quotidien	12 heures minimum (L. 3164-1 et R. 715-3 CRPM)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (L. 3164-2 et L. 714-2 CRPM)
	<p>Dérogation possible par accord d'entreprise ou de branche étendue sous réserve que les jeunes bénéficient d'au moins 36h de repos consécutif. À défaut d'accord, autorisation de l'inspecteur de travail dans des conditions fixées par décret.</p> <p>Dérogation dans les cas autorisés à L. 3132-5 (industries traitant de matières périssables listées à R. 3132-1), L.3132-6 (travaux dans ports, débarcadères et stations) et L. 3132-7 (activités saisonnières) (L. 3164-4). <u>Attention</u> : les dérogations en cas de travaux urgents (L. 3132-4) et pour les travaux de nettoyage dans des locaux industriels et de maintenance (L. 3132-8) ne sont pas applicables (L. 3164-3).</p>
Jours fériés	<p style="text-align: center;">Interdiction (L. 3164-6)</p> <p>Dérogations de droit dans les établissements industriels fonctionnant en continu (L. 3164-7)</p> <p>Dérogation possible dans certains secteurs (L. 3164-8 et R. 3164-2) si un accord d'entreprise ou de branche étendu le prévoit. <u>Exemple</u> : CCN Boulangerie-Pâtisserie artisanale (art.26) : travail possible pour les jeunes de +16ans, rémunération doublée</p>

Liens utiles

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/La-reglementation-relative-aux-jeunes-travailleurs-duree-du-travail-et-travaux>