

- tion de la convention de stage ;
12. Les modalités de validation du stage en cas d'interruption ;
 13. La liste des avantages offerts par l'entreprise d'accueil notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles du comité social et économique (CSE).
 14. Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise d'accueil applicables au stagiaire.
 15. Les conditions de délivrance de l'attestation de stage remise par l'entreprise d'accueil et mentionnant la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire.

Et après la période de stage ?

En cas d'embauche dans les trois mois suivant une période de stage, la période d'essai est écourtée de la durée du stage. L'ancienneté prend elle aussi compte de la même durée.

Il est possible de valider les périodes de stage auprès de l'assurance retraite, soit un trimestre (pour deux mois de stage) ou deux trimestres, mais il est nécessaire de «racheter» ses droits à la retraite en versant une cotisation égale à 12 % du plafond de la Sécurité sociale (qui est de 3864 euros en 2024, soit une cotisation de 464 euros). La demande s'effectue dans les deux années suivant la fin du stage auprès de la Caisse d'assurance retraite.

Les entreprises peuvent recourir à des stagiaires. Précaire par définition, peu protégé par le Code du travail, le statut de stagiaire offre aux employeurs une main d'œuvre facilement exploitable. Cela dit, les stagiaires ont des droits et peuvent être défendus. Le stage n'est pas un emploi ni un contrat de travail, il a pour objectif la formation professionnelle mais les stagiaires ne sont pas des salarié-es. Leur stage s'effectue dans un cursus pédagogique, encadré par une convention tripartite entre le/la stagiaire, le centre de formation et l'entreprise.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

Cefi Solidaires

N° 6
Sept. 2025

Le stage en entreprise en 4 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Dans quelles conditions une entreprise peut accueillir à des stagiaires ?

Un employeur ne recrute pas de stagiaires mais propose des postes de stage. Il est interdit de proposer des stages pour remplacer un-e salarié-e, réaliser de manière régulière une tâche qui correspond à celle remise à un-e salarié-e, ou pour compenser un accroissement temporaire d'activité.

Un employeur est limité en nombre de postes de stagiaire :

- au maximum 15 % de l'effectif pour les entreprises de plus de 20 salarié-es.
- au maximum 3 stagiaires pour les entreprises de moins de 20 salarié-es.

Les stagiaires doivent être mentionnés dans le Registre unique du personnel.

La durée maximale des stages est de 6 mois. L'employeur doit respecter un délai de carence entre deux stages sur le même poste qui est d'un tiers de la durée du stage précédent. Si les stagiaires peuvent être tenus d'effectuer des tâches professionnelles, ils/elles n'ont pas d'obligation de production comme les salarié-es. Leur temps de travail ne peut être supérieur à celle des salarié-es.

L'inspection du travail est compétente pour contrôler les postes de stage. Des sanctions sont prévues pour les employeurs qui ne respectent pas les règles d'encadrement des stages. Par ailleurs, un stage peut être requalifié en contrat de travail en cas de non-respect de certaines clauses de la convention.

Quels sont les droits du stagiaire ?

L'employeur doit accorder aux stagiaires les mêmes temps de repos que ceux octroyés aux salarié-es.

Une gratification (et non pas une rémunération) est obligatoire si le stage dure plus de deux mois. En deçà, la gratification est au bon vouloir de l'entreprise d'accueil. Le montant de la gratification ne peut être inférieur à 4,35 euros de l'heure pour l'année 2024, soit l'équivalent de 660 euros mensuel pour un temps plein. Des conventions collectives ou accords peuvent prévoir une gratification supérieure.

La gratification perçue n'est imposable si son montant annuel est inférieur au SMIC (16 784 euros).

Au même titre que les salarié-es, les stagiaires ont droit aux avantages divers, soit :

- Les activités sociales et culturelles proposées par le Comité Social et Economique (CSE) ;
- Les tickets restaurant ou accès au restaurant d'entreprise aux mêmes conditions.
- De la participation de l'employeur aux frais de transports.

Il n'est pas prévu de période de congés. L'employeur peut en accorder mais il n'est pas tenu de maintenir la gratification durant ces congés. Sauf convention collective ou accord plus favorable, le droit du travail s'applique aux stagiaires soit 35 heures de travail hebdomadaire, une journée minimum de repos par semaine, 11 heures de temps de repos entre deux journées de travail, et une amplitude de 10 heures travaillées au maximum par jour.

Concernant les droits d'auteur, les stagiaires conservent, sauf mention spécifique dans la convention de stage, leurs droits d'auteur sur leurs créations réalisées au cours du stage.

Que doit comprendre la convention de stage ?

La convention tripartite doit mentionner obligatoirement :

1. La formation suivie et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement ;
2. Le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise d'accueil ;
3. Les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période du stage ;
4. Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
5. Les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue.
6. La durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés ;
7. Les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'entreprise d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
8. Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
9. Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
10. 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 ;
11. Les modalités de suspension et de résilia-