



Stagiaire: indemnité sous la limite légale

Par **PedroR**, le **27/07/2011** à **10:39**

Bonjour,

Je vous explique ma situation. Je suis actuellement en stage de 4 mois complets (juin à septembre) dans une start-up d'une quinzaine de salariés. Ce stage a lieu dans le cadre de ma deuxième année de diplôme d'ingénieur (bac+4).

J'ai signé ma convention assez rapidement dans l'année sans trop faire attention aux conditions, et il y a été indiqué par l'entreprise que ma gratification serait de 352€ mensuels. Or un camarade de promotion m'a informé que la limite minimale légale pour un stage de plus de 2 mois était en 2011 d'environ 417€ (ce que j'ai depuis vérifié sur les sites du gouvernement).

Je viens (seulement) de recevoir ma première gratification, qui est de 354€. Pourquoi ce montant? Je n'ai eu aucune explication, aucun bulletin de salaire ou apparenté.

Pensez-vous que je suis en droit de demander la gratification minimum? Ou bien la convention de stage passe-t-elle devant le décret légal?

En vous remerciant d'avance de vos réponses.

Par **pat76**, le **28/07/2011** à **17:01**

Bonjour

Lisez ceci et voyez après avec votre centre de formation pourquoi votre salaire de stage est inférieur à celui indiqué par une directive gouvernementale.

Faites vérifiée qu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu ne mentionne pas le salaire que vous percevez actuellement.

- 1.Introduction
- 2.Montant minimum de la gratification d'un stagiaire en 2011
- 3.Cotisations sociales
- 4.Obligations légales de l'entreprise d'accueil
- 5.Types de stages intégrés à un cursus pédagogique

Introduction

Si les expressions stage rémunéré ou rémunération du stage sont couramment employées, ces termes sont en réalité impropres et il faut leur préférer la notion de gratification. Ainsi, les stagiaires en entreprise peuvent percevoir une gratification si la durée de leur stage est supérieure à 2 mois. Les stages effectués en 2011, ne relevant ni des dispositions concernant les jeunes travailleurs, ni de la formation professionnelle continue, doivent faire l'objet d'une convention type entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Les stages sont ainsi intégrés à un cursus pédagogique dans les conditions suivantes :

- 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.
- Sont également intégrés à un cursus, dès lors qu'ils satisfont aux conditions fixées ci-dessus, les stages organisés dans le cadre :
- des formations permettant une réorientation proposée à l'étudiant, 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.

Montant minimum de la gratification d'un stagiaire en 2011

Durée du stage

Montant de la gratification

Par heure

Pour un temps plein

(151,67 h)

inférieure à 2 mois consécutifs
à la discrétion de l'entreprise d'accueil

-

-
supérieure à 2 mois consécutifs
12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale
2,75 euros
417,09 euros

Le montant de la gratification peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu.
La gratification est due à compter du premier jour du premier mois de stage.

Cotisations sociales

Lorsque la gratification mensuelle du stagiaire est au plus égale à la franchise de cotisations, aucune cotisation et aucune contribution de sécurité sociale ne sont dues, ni par l'entreprise d'accueil, ni par le stagiaire (la CSG et la CRDS ne sont pas dues dans ce cas).

En revanche, si le montant de la gratification versée au stagiaire est supérieur (ex : 450 euros par mois), seule la fraction excédant 417,09 euros est soumise aux cotisations et contributions patronales et salariales de sécurité sociale, y compris la cotisation AT/MP applicable dans l'entreprise (450 - 417,09) c'est-à-dire 32,91 euros (base de cotisations).

Obligations légales de l'entreprise d'accueil

Rappelons que la loi (n°2009-1437) du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie interdit tout stage en entreprise qui ne serait pas réalisé via une convention conclue avec une université, un établissement d'enseignement ou de formation.

En outre, aucune convention de stage ne peut être conclue :

- pour remplacer un salarié en cas d'absence ;
- en cas de suspension du contrat de travail ou de licenciement d'un salarié de l'entreprise ;
- pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour occuper un emploi saisonnier.

En l'absence de convention ou si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, les sommes versées seront assujetties selon les règles de droit commun applicables aux salariés.

Enfin, l'employeur n'a pas à effectuer de DUE pour les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail.

Types de stages intégrés à un cursus pédagogique

Sont concernés par l'obligation de conclure une convention de stage : tout élève ou étudiant préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, sous réserve que le stage ne donne pas lieu au versement d'une rémunération - tous les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique ; tous les élèves des établissements d'enseignement secondaire

ou d'enseignement spécialisé et les étudiants autres que ceux visés ci-dessus ; et toutes les personnes, non mentionnées ci-dessus, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue - tels que :

- les élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique ;
- les élèves d'IUT ;
- les élèves ingénieurs ;
- les élèves des écoles de commerce et de gestion ;

- les étudiants préparant un diplôme universitaire (DEUG, licence, master, etc.) ;

- les élèves des centres médicaux-éducatifs ;

- les élèves avocats (c'est-à-dire non titulaires du CAPA) ;

- les élèves architectes (stage dit "ouvrier et/ou de chantier", stage de "première pratique" en France ou à l'étranger, stage de formation pratique) ;
- les élèves des écoles hôtelières ;

- les élèves infirmières ;

- les stages d'initiation aux soins infirmiers pour les étudiants admis en 2ème année de médecine ou odontologie.

Salaires applicables au contrat d'apprentissage junior

SMIC : salaire minimum horaire et smic mensuel

Salaires applicables au contrat d'apprentissage

.