

Comment accueillir un stagiaire ou

En plus des bénévoles, salariés, membres et dirigeants, une association peut également compter des stagiaires et des alternants. Dans les deux cas, elle devra respecter une réglementation stricte.

Les associations peuvent faire appel à des stagiaires sous certaines conditions prévues notamment dans la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 et le code de l'éducation (articles L.124-1 à L.124-20). Tout stage doit en effet être exécuté dans le cadre d'un cursus pédagogique d'au moins 200 heures de formation par année d'enseignement. Il peut être effectué à titre obligatoire ou optionnel dans le cadre d'une formation supérieure diplômante ou non. Il doit donner lieu à la signature d'une convention entre le stagiaire, l'association d'accueil et l'établissement d'enseignement, qui doit mentionner : l'intitulé du cursus ou de la formation et son volume horaire par

année ou semestre d'enseignement ; les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ; les noms du maître de stage et de l'enseignant référent ; les tâches confiées ; la description du dispositif d'encadrement ; les dates de début et de fin ; la durée hebdomadaire de présence ; le montant de la gratification et les éventuels avantages (restauration, hébergement, transport...).

Pas plus de six mois

La durée du stage ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Effectuée par périodes fractionnées au cours d'une année d'enseignement, elle ne doit pas être supérieure à 924 heures. Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément dans une association dépend de l'effectif du personnel salarié de la structure. Si la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile, le nombre est limité à 15 % de l'effectif si celui-ci est supérieur ou égal à vingt (donc trois stagiaires si l'effectif est inférieur à vingt). Pour les stages obligatoires, la limite peut être élevée à 20 % de l'effectif si celui-ci est égal ou supérieur à 30 (cinq stagiaires si l'effectif est inférieur à trente). Si la durée du stage est supérieure à deux mois, le stagiaire doit percevoir tous les mois une gratification dont le montant horaire minimal est fixé à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 4,05 euros par heure de stage en 2023. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire. Les deux mois de stage, qu'ils soient consécutifs ou non (au sein de la même organisation ou au cours de l'année scolaire ou universi-

taire), équivalant à 44 jours de travail à raison de 7 heures par jour, doivent représenter un total de 309 heures de travail au minimum. En dessous de ce seuil, l'octroi d'une indemnité est laissé à l'appréciation de l'association.

Mêmes droits et avantages qu'un salarié

Bien que le stagiaire n'ait pas de contrat de travail et ne soit pas considéré comme un employé, il bénéficie des mêmes droits et avantages que celui-ci dans des situations similaires. Il a ainsi droit aux mêmes congés (maternité, paternité, enfant malade, etc.) et avantages (tickets-restaurants, remboursement partiel des frais de transport, etc.). En revanche, le recours à un stagiaire est interdit s'il a pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, de remplacer un salarié (absent, suspendu ou licencié), de répondre à un accroissement temporaire de l'activité ou d'occuper un emploi saisonnier. De plus, l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer les mêmes tâches n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent, sauf si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire (code de l'éducation, article L.124-11).

Attestation de stage

À la fin du stage, l'association est tenue de fournir une attestation de stage qui mentionne la durée effective du stage et, le cas échéant, le montant total de l'indemnité versée. Si le stagiaire est recruté par

RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL

Quelle soit obligatoire ou non, la gratification versée au stagiaire est exemptée de cotisations et contributions sociales si son montant horaire ne dépasse pas 4,05 euros. Si elle dépasse ce plafond, elle y sera soumise comme un salaire, pour la fraction excédant ce montant. Au niveau de la sécurité sociale, le stagiaire reste affilié à son régime de sécurité sociale d'assurance maladie durant la durée du stage en tant qu'ayant droit. En matière de risque accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), il est rattaché à la caisse primaire d'assurance maladie de son lieu de résidence. Enfin, la déclaration et le paiement de la cotisation AT/MP sont gérés par l'organisme d'accueil du stage.

un alternant ?



l'association dans les trois mois suivant la fin du stage, la durée du stage est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et est déduite de la période d'essai, si une telle période est incluse dans le contrat de travail.

Contrats d'alternance

L'apprentissage permet de donner à de jeunes travailleurs âgés de 16 à 29 ans révolus une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée notamment par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique. Depuis 2021, les contrats d'alternance conclus au sein des associations ont connu une croissance significative. Le régime de l'apprentissage a été revu suite à la loi Avenir professionnel dont les principales dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (1). Les contrats en alternance peuvent être de deux types : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans les deux cas, la rémunération

de l'alternant se calcule en pourcentage du Smic en fonction de l'âge. L'ancienneté est prise en compte pour faire évoluer cette rémunération. Le niveau du diplôme est également un critère à prendre en compte dans le calcul de la rémunération.

En cas d'embauche d'un apprenti

Une association peut embaucher un alternant si elle déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de son apprentissage. L'association doit notamment garantir que l'équipement, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, et les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit remis à chacune des parties, établi à l'aide du formulaire Cerfa n° 10103*10, signé par l'association employeuse, l'alternant et son représentant légal si celui-ci est mineur. Annexée à ce contrat s'ajoute

une convention tripartite entre l'employeur, l'alternant et la structure d'accueil, qui fixe notamment la durée de l'apprentissage et la nature des tâches attribuées. Un alternant a aussi la possibilité d'effectuer une partie de sa formation pratique dans des structures différentes de son employeur. Cependant, la durée totale d'accueil dans ces structures ne peut dépasser la moitié du temps de formation en entreprise, et leur nombre ne peut dépasser deux.

Pierre Delicata, avocat au barreau de Paris

(1) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

En savoir plus

- Code de l'éducation, art. L.124-1 à L.124-20 : [s.42l.fr|kkMFzU28](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/2018-771)
- Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires : [s.42l.fr|ZbUAXPi2](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2014/7/10/2014-788)

QUELLES AIDES POUR UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le recrutement d'un jeune en alternance présente de nombreux avantages dans tous les secteurs, et dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » lancé en juillet 2020, les aides pour l'embauche ont été révisées. En 2023, elles s'élèvent à 6 000 euros pour la 1^{re} année, 2 000 euros pour la 2^e année et 1 200 euros pour la 3^e année d'exécution du contrat.