

Réaliser un stage dans un cadre universitaire

Si la réalisation d'un stage est obligatoire dans le cadre de certaines formations (Licence Professionnelle, Master 2 Professionnel), elle est aussi vivement encouragée dans le cadre des autres années d'études.

Les étudiants de la Faculté de Droit sont invités en dehors des périodes d'enseignement à effectuer un stage en entreprise afin, d'une part, de mieux appréhender les réalités du monde du travail et d'autre part d'éclairer leurs choix en terme d'orientation en fonction de la carrière envisagée.

Le projet de stage doit être formalisé par une convention tripartite entre l'entreprise, la Faculté de Droit (agissant au nom de l'Université) et l'étudiant.

Quelle procédure ?

La convention de stage fournie par la Faculté de Droit agissant au nom de l'UPMF doit être remplie et signée par l'étudiant et le maître de stage (avec le cachet de l'entreprise), puis remise au bureau des stages de la Faculté au moins 15 jours avant la date présumée du début de stage.

La convention ainsi complétée doit être accompagnée, lors de sa remise, des pièces suivantes :

- une attestation d'assurance précisant que l'étudiant est garanti en responsabilité civile ;
- une enveloppe timbrée libellée à l'adresse de l'employeur ;
- une enveloppe timbrée libellée à l'adresse de l'étudiant.



Bureau des stages

Chargé de mission à la professionalisation
Xavier DUPRE du BOULOIS, professeur

Professionnel
Stages

Visitez notre site web :

<http://www.facdroit-grenoble.org/>

Contact administratif

Bureau des stages

Faculté de Droit

73, rue des universités - BP 47

38040 Grenoble Cedex 9

Tél. : 04 76 82 56 58

Courriel : bureaustages-droit@upmf-grenoble.fr



Professionnel
Stages

Stages



Guide des stages
étudiants en entreprise



Quelques points de réglementation...

Durée des stages

Aux termes de l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 :

« Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret.

Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une **durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois.**

“ ”

Gratification

Stage en entreprise : lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci fait obligatoirement l'objet d'une gratification (article 30 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009, modifiant l'article 9 de la Loi n°2006-396 du 31 mars 2006). Sont également soumis à ces dispositions les associations, les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Stage en administrations et établissements publics de l'Etat (hors EPIC) : lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs (et 40 jours de présence effective sur la période du stage), celui-ci fait obligatoirement l'objet d'une gratification. (Décret 2009-885 du 21 juillet 2009).

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage, et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

La gratification de stage est due à compter du premier jour du premier mois de stage. Elle est versée mensuellement au stagiaire. Elle est, en cas de suspension ou de résiliation du stage, proratisée en fonction du temps effectué.

A défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu (pour les établissements privés), dans tous les cas le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 421-3 du code de sécurité sociale.

La convention de stage est une convention tripartite :

L'étudiant

Il s'engage à **réaliser les tâches** qui lui seront confiées, à **respecter les règles** de l'entreprise (horaires, consignes de sécurité...) et les **règles de confidentialité** qui pourraient être imposées par l'entreprise à l'étudiant y compris lors de la rédaction d'un éventuel rapport de stage.

L'entreprise

L'entreprise veille à l'**encadrement** de l'étudiant-stagiaire et s'engage à **informer** sans délai la Faculté de tout manquement du stagiaire aux obligations lui incombant.

Convention de stage

La Faculté

La Faculté de Droit, agissant au nom de l'Université Pierre Mendès France, **formalise le stage** par sa convention.

Important !

Durant toute la durée de sa mission en entreprise, **le stagiaire conserve sa qualité d'étudiant de l'UPMF.**

Protection du stagiaire contre les accidents de travail et les maladies professionnelles

Le code de la sécurité sociale, suite au décret du 18 décembre 2006, prévoit que les stagiaires bénéficient d'une **protection ATMP.**

Dans le cas où le stagiaire ne perçoit pas de rémunération ou lorsque la gratification est inférieure à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, la cotisation relative aux accidents de travail et maladies professionnelles est **forfaitaire et due par l'Université.**

Dans le cas où le stagiaire perçoit une gratification supérieure à ce seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale dues par l'employeur sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, par application des taux de droit commun.

Cotisations et contributions

L'entreprise n'est assujettie au versement d'**aucune cotisation ni aucune contribution de sécurité sociale** lorsque le stagiaire ne perçoit aucune gratification mensuelle ou lorsque celle-ci est inférieure ou égale à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 30% du SMIC.

Dans le cas d'une gratification supérieure à ce seuil, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale.

La gratification versée au stagiaire n'est pas considérée comme une rémunération et ne donne pas lieu au versement de cotisations au titre des régimes de retraites complémentaires obligatoires et de l'assurance chômage.