



# Stage et gratification

La **gratification est obligatoire si la durée est supérieure à 66 jours** en tenant compte de la présence effective du stagiaire. Au-delà de 66 jours de stage, la gratification s'applique dès le premier jour de stage.

Le **montant de la gratification** doit être fixé dans la convention de stage. Il existe un montant minimum.

Normalement c'est votre convention de branche ou un accord professionnel étendu qui fixe ce montant. A défaut, le montant minimum de la gratification perçue par le stagiaire est de 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale.

En 2026, le **plafond horaire** reste fixé à 30 euros. Le montant de l'indemnité de stage 2026 s'élève à :

$(30 \times 15\%) = 4,50$  euros de l'heure.

La **durée de travail** de l'élève mineur ne peut excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine (7 heures par jour et 32 heures par semaine pour les moins de 15 ans).

Le **repos hebdomadaire** de l'élève mineur doit être d'une durée minimale de deux jours consécutifs dont le dimanche.

L'entreprise est tenue de **contracter une assurance responsabilité civile**. Les MFR conseillent également aux familles d'en souscrire également une qui couvre les risques scolaires et extra-scolaires.

Le **nombre de stagiaires** susceptible d'être accueilli dans une entreprise est variable suivant la taille de l'entreprise. Pour les TPE de moins de 20 salariés, il est généralement fixé à 3 par tuteur.

L'entreprise ou l'organisme d'accueil doit inscrire le stagiaire dans le registre du personnel, dans une partie spécifique de celui-ci.



# Stage et gratification

Elle doit également mettre en place un système de décompte de la durée de présence du stagiaire.

Tout chef d'entreprise est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, des apprentis et des stagiaires. C'est un excellent moyen d'accueillir un jeune, de lui faire découvrir l'entreprise et de lui expliquer les tâches qu'il aura à réaliser en identifiant les risques potentiels et les mesures de sécurité à prendre sur son poste de travail.

Il appartient à l'employeur d'assurer la sécurité des salariés, des apprentis et des stagiaires et protéger leur santé. En tant que maître de stage ou d'apprentissage, il est nécessaire de :

- Procéder à l'évaluation des risques professionnels et les consigner dans « le document unique. »
- S'assurer, ensuite en lien avec la MFR, de l'envoi de la déclaration préalable de dérogation, si le stagiaire, ou l'apprenti, qui a entre 15 et 18 ans doit réaliser des travaux qualifiés de dangereux.

Certains travaux sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans. Cependant il est possible de déroger à cette interdiction pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans, quand ces travaux sont nécessaires à leur formation professionnelle