



## LETTRE CIRCULAIRE

n° 2015-0000042

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement 1.015.8

Montreuil, le 02/07/2015

**DIRECTION DE LA  
REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU  
SERVICE**

**EXPERTISE ET  
PRODUCTION JURIDIQUE**

Affaire suivie par :  
FC / BS

### OBJET

**Réforme du statut des stagiaires par la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014.**

**Textes de référence :**

- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche
- Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014
- Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages
- Arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur

*Texte(s) à annoter : LCIRC-2007-0000069;LCIRC-2007-0000101;LCIRC-2008-0000091;*

La Loi n°2014 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires comporte une série de mesures visant à mieux encadrer l'organisation des stages et des périodes de formation en milieu professionnel afin d'améliorer le statut des stagiaires. La réforme renforce notamment leurs droits et obligations ainsi que leur suivi pédagogique. La présente circulaire a pour objet de présenter ces nouvelles mesures qui impactent la branche Recouvrement.

La loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 (J.O du 11 juillet 2014) renforce l'amélioration des conditions d'accueil des stagiaires et vise à les prémunir contre les abus souvent constatés.

La présente circulaire a pour objet de présenter les nouvelles conditions de réalisation des stages et le régime social des gratifications qui peuvent être allouées aux stagiaires en application de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale. Elle ne traite pas des stages de la formation professionnelle continue qui relèvent d'une autre législation.

#### **I. Champ d'application du statut de stagiaire issu de la réforme du 10 juillet 2014 (Art. L. 124-1 du code de l'Education)**

En application de l'article L. 331-4 du code de l'éducation auquel renvoie la loi du 10 juillet 2014, la scolarité peut comporter, à l'initiative des établissements scolaires et sous leur responsabilité, des périodes de formation dans des entreprises, des associations, des administrations ou des collectivités territoriales en France ou à l'étranger. Ces périodes sont conçues en fonction de l'enseignement organisé par l'établissement qui dispense la formation. Elles sont obligatoires dans les

enseignements conduisant à un diplôme technologique ou professionnel.

Sont concernés les stages d'initiation, de formation ou de complément de formation, obligatoires ou non, ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle.

Il s'agit de stages intégrés à un cursus de formation ; ces stages font l'objet d'une convention tripartite obligatoire (B) et leur durée totale maximale est de 6 mois (C).

**A) Stages intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire**  
(L. 124-3 et D. 124-1 code de l'Education)

Font partie d'un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, les stages qui remplissent deux conditions :

- la finalité et les modalités du stage sont définies dans l'organisation de la formation ;
- le stage fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

**B) Une convention tripartite obligatoire** (art. L. 124-1 à L. 124-5 et L. 124-7 à L. 124-11 du code de l'Education)

Sous réserve des précisions apportées ci-après, seuls les stages donnant lieu à la signature d'une convention tripartite peuvent bénéficier de la législation susvisée.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour :

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

Il est, par ailleurs, interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

La conclusion d'une convention ne fait pas obstacle à l'examen par les URSSAF des conditions dans lesquelles le stage s'effectue réellement et qui pourraient donner lieu, le cas échéant, à requalification en salariat.

En outre, elle conditionne l'application de la franchise de cotisations qui est appréciée au moment de la signature de la convention.

**1) Les parties à la convention**

a) Les stagiaires

Est visé par l'obligation de signature d'une convention de stage tout élève ou étudiant préparant un diplôme de l'enseignement supérieur sous réserve que le stage ne donne pas lieu à versement d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 CSS.

➤ **Sont notamment visés :**

- 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...);
- 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.

➤ **Sont exclus :**

- les stagiaires visés à l'article L. 4153-1 (2°) du code du travail. L'obligation de signer une convention tripartite conclue dans les conditions de l'article 1 de la loi et son décret d'application ne s'applique pas à ces stagiaires pour lesquels la loi a d'ores et déjà organisé et encadré strictement les modalités de réalisation du stage. Il s'agit pour l'essentiel des stages dits de « découverte » ou « d'observation » réalisés par les élèves de 3<sup>ème</sup> en enseignement secondaire.

Il convient de noter que pour certaines formations, la dénomination de stagiaire résulte des règles spécifiques à une profession et n'est pas compatible avec l'application de la loi du 10 juillet.

Tel est le cas :

- des stagiaires huissiers qui accomplissent un stage professionnel rémunéré et sont salariés de l'étude d'huissier ;
- des notaires stagiaires ;
- des stagiaires greffiers dont la formation, dispensée par l'Ecole nationale des greffes (ENG) de Dijon, est rémunérée ;
- des étudiants en médecine participant à l'activité hospitalière, appelés étudiants hospitaliers rémunérés par le groupe hospitalier auquel l'Université est rattachée (ils sont salariés sous contrat à durée déterminée, rattachés à une caisse de sécurité sociale non étudiante, et cotisent pour la retraite). Les stages d'internat sont également exclus du champ d'application de la loi du 10 juillet 2014 ;
- des stagiaires de la réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle ;
- des professeurs des écoles stagiaires ;
- des géomètres-experts stagiaires inscrits au registre des stages bénéficiant d'un contrat de travail.

b) Les organismes d'accueil (art. L. 124-8 et L. 124-11 code de l'Education)

La loi vise les périodes de formation et les stages effectués en « milieu professionnel ».

Par « milieu professionnel », il faut entendre entreprise à but lucratif ou non lucratif et organismes de droit public.

Sont ainsi concernés par l'obligation de signer une convention tripartite répondant aux conditions fixées par la loi et les décrets d'application :

- les entreprises privées ;

- les associations ;
- les organismes de droit public (administrations).

La loi fixe une limitation du nombre de stagiaires accueillis dans un même organisme (correspondant à un pourcentage de l'effectif de l'organisme d'accueil).

Par dérogation, l'autorité académique fixe, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, le nombre de stagiaires qui peuvent être accueillis dans un même organisme d'accueil pendant une même semaine civile au titre de la période de formation en milieu professionnel prévue par le règlement du diplôme qu'ils préparent.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

L'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

La loi prévoit un renforcement du contrôle de l'inspection du travail et l'instauration d'une amende administrative en cas de non respect des règles afférentes à l'encadrement des stages (nombre maximum de stagiaires accueillis simultanément par un même organisme, désignation d'un tuteur, durée de présence et de repos...).

*c) Les établissements d'enseignement concernés (Art. D. 124-3 et D. 124-5 du code de l'Education)*

Les termes de la loi et du décret imposent la présence d'un établissement d'enseignement partie à la convention. Les établissements d'enseignement publics et les établissements d'enseignement privés dispensant une formation dont les élèves ou les étudiants accomplissent des périodes de formation en milieu professionnel ou des stages élaborent, en concertation avec les organismes d'accueil intéressés, la convention de stage sur la base d'une convention type.

Chaque enseignant référent ne peut suivre plus de seize stagiaires simultanément.

A noter que le décret précise que la convention doit également être signée par l'enseignant référent et le tuteur de stage.

## **2) Le contenu de la convention** (Art. D. 124-4 du code de l'Education)

Les modalités de conclusion et le contenu de la convention de stage sont définis par décret. La convention de stage peut faire l'objet d'avenants et doit être élaborée sur la base d'une convention type.

Notamment, la convention doit obligatoirement préciser :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou de stage ;
- les activités confiées au stagiaire ;
- les dates du début et de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme

- d'accueil (et sa présence le cas échéant, la nuit, les dimanches ...)
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent et le tuteur assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire y compris la protection en cas d'accident du travail ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage en cas d'interruption ;
- la liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant les activités sociales et culturelles ;
- les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil applicables au stagiaire ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage.

**C) Stages d'une durée maximale de 6 mois** (art. L. 124-5 et L. 124-8 du code de l'Education)

**1) Principe** (art. D. 124-6 du code de l'Education nationale)

La durée maximale du stage est limitée à 6 mois par année d'enseignement lorsqu'il est effectué par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil.

La durée maximale des stages est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire au sein de l'organisme d'accueil, sous réserve de l'application de l'article L. 124-13 du code de l'éducation nationale (congés et autorisations d'absence dus pour grossesse, paternité, adoption). Ainsi, les jours de congés et autorisations d'absence prévus dans la convention sont pris en compte pour déterminer cette durée maximale.

Pour le décompte de la durée maximale de 6 mois, le mode de calcul de la présence effective du stagiaire au sein de l'organisme d'accueil s'effectue selon les modalités suivantes :

- 7 heures (en continu ou pas) équivalent à 1 jour
- 22 jours (en continu ou pas) équivalent à un mois

Ainsi, la durée totale maximale de 6 mois équivaut à 924 heures ou 132 jours.

**2) Dérogations** (art. 3 du décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014)

Deux cas de dérogations sont prévus par le décret à la durée maximale de six mois et ce, pendant un délai de deux ans suivant la date de publication de la loi du 10 juillet 2014 (soit jusqu'au 12 juillet 2016).

Sont concernées :

- 1°) les formations préparant aux diplômes suivants :
- Diplôme d'Etat d'assistant de service social
  - Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale
  - Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants
  - Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
  - Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé.

- 2) les formations préparant à un diplôme conférant le grade de master et qui permettent, dans le cadre d'une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l'exercice d'activités en milieu professionnel destinés exclusivement à acquérir des compétences en cohérence avec les formations, d'une durée de plus de six mois. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'étudiant concluent un contrat pédagogique.

## **II. Gratification obligatoire pour les stages d'une durée supérieure à deux mois** *(art. L. 124-6 et D. 124-8 du code de l'Education)*

La gratification est obligatoire pour les stages supérieurs à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, soit l'équivalent de 44 jours (sur la base de 7 heures par jour).

Ainsi, la gratification est due au delà de la 308 ième heure de stage, même si celui-ci est effectué de façon non continue. Elle est due à compter du premier jour du premier mois de stage pour toute la durée du stage.

En-deçà de ce volume horaire, l'employeur n'a pas l'obligation de verser une gratification mais il a la possibilité de le faire.

Le stagiaire n'étant pas un salarié de l'entreprise, la rémunération versée par l'employeur est une gratification. Elle n'a pas le caractère de salaire au sens de l'article L 3221-3 du code du travail ou L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

### **A) Décompte de la durée du stage pour déterminer l'obligation à gratification**

L'année d'enseignement ne correspond pas forcément à l'année calendaire.

Les bornes de l'année d'enseignement sont définies par l'établissement d'enseignement (par exemple, dans l'enseignement universitaire l'année d'enseignement est comprise entre la date d'inscription et la date de fin de jury).

Les jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage.

### **B) Décompte du temps de présence pour déterminer le montant de la gratification**

La gratification, qui n'a pas le caractère d'un salaire, est déterminée en fonction du nombre d'heures de présence effective du stagiaire dans le lieu d'accueil.

Afin de calculer le montant de la gratification, l'organisme d'accueil doit prévoir le nombre d'heures de présence effective du stagiaire. A ce temps de présence, l'organisme d'accueil peut rajouter les périodes de congés payés qu'il prévoit d'octroyer au stagiaire.

La gratification est versée mensuellement. Deux possibilités s'offrent à l'organisme d'accueil. Soit le paiement au réel à savoir, à chaque fin de mois du nombre d'heure réalisé. Soit en lissant l'ensemble des heures que le stagiaire doit effectuer sur sa période de stage et en effectuant un paiement identique chaque mois sur l'ensemble du stage. Le nombre d'heures à effectuer sur la durée totale du stage devra être indiqué dans la convention.

### **C) Montant de la gratification minimale**

Pour les conventions signées avant le 30 novembre 2014 la gratification horaire obligatoire versée au stagiaire ne peut être inférieure à 12,5 %, du plafond horaire de la sécurité sociale (2,88 euros) défini en application de l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale.

Pour celles signées entre le 1<sup>er</sup> décembre 2014 et le 31 août 2015, la gratification horaire obligatoire ne peut être inférieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Enfin, ce montant de la gratification est relevé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour les conventions signées à compter du 1er septembre 2015.

La rémunération minimale peut être différente selon le secteur d'activité, en fonction des accords collectifs.

Exemple : pour les stagiaires-avocats, celle-ci est fixée par accord conclu le 19 janvier 2007 :

- pour les élèves avocats, en fonction de la taille des cabinets (nombre de salariés, non avocats, hors personnel d'entretien et de service) la gratification minimale est fixée à 60 % du SMIC pour un stage temps plein, dans les cabinets de deux salariés au plus, à 70 % du SMIC, dans les cabinets de trois à cinq salariés, et à 85 % du SMIC au-delà ;
- pour les autres stagiaires au sein d'un cabinet d'avocats, le minimum mensuel varie de 40 % du smic pour un stagiaire en cours de licence ou qui l'a validée, 50 % du SMIC s'il est en première année de master, à 60 % du smic en deuxième année de master ou si le stagiaire a validé son master ou est en doctorat.

Il convient de préciser que cette gratification minimale étant supérieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale, des cotisations et contributions seront dues par l'employeur sur la fraction excédentaire (différentiel entre le montant de la gratification et la franchise de cotisations).

La gratification due par une administration, un établissement public ou tout organisme de droit public ne peut être cumulée avec une rémunération versée par cet organisme d'accueil au cours de la période concernée de même que le montant de cette gratification ne peut excéder le montant minimum légal sous peine de requalification de la convention de stage en contrat de travail.

Pour les stages dont la durée initiale est inférieure à deux mois (44 jours), l'employeur n'a pas l'obligation de gratifier mais il lui est toujours loisible de le faire. Il peut être inséré une clause dans la convention de stage indiquant que l'employeur se réserve la possibilité de rémunérer le stagiaire en cas de stage satisfaisant. Dans ce cas, la gratification versée à l'issue du stage sera rapportée à la durée du stage pour l'appréciation de la franchise.

### **D) Le plafond horaire de la sécurité sociale applicable**

Le montant de la gratification versée au stagiaire est fixé dans la convention de stage. Toutefois, si le plafond horaire de la sécurité sociale est revalorisé au cours de la durée du stage, la convention doit prévoir d'augmenter la gratification pour tenir compte de cette revalorisation.

Par exemple, si le stage débute le 1er décembre 2014 et s'achève le 15 février 2015, la gratification minimale est revalorisée et fixée à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale et tient compte du plafond horaire de 23 € pour décembre 2014 et de

24 € du 1er janvier au 15 février 2015.

La gratification minimale est revalorisée en même temps que l'augmentation du plafond horaire de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier.

### ***E) Modalités de versement de la gratification***

La gratification doit être versée chaque mois. Le versement peut se faire selon plusieurs modalités, la modalité retenue devant être précisée dans la convention de stage.

La première option est de verser la gratification en tenant compte des heures effectuées sur le mois par le stagiaire.

La seconde option offerte à l'employeur est de lisser le versement de la gratification en fonction du nombre d'heures qui seront effectuées durant le stage. Dans ce cas, la convention prévoit une moyenne d'heures mensuelle pour la gratification et la franchise de cotisations.

Tout stage interrompu temporairement donnera lieu à un réajustement du montant de la gratification et de la franchise de cotisations sur la base du nombre d'heures effectuées. Tout stage définitivement interrompu fera l'objet d'une régularisation globale selon le nombre d'heures effectuées.

Exemple : pour un stage du 1er janvier 2015 au 30 avril 2015, soit 5 mois calendaires, il est prévu dans la convention que le stagiaire effectuera 600 heures de stage réparties comme suit : janvier (150 heures), février (90 heures), mars (130 heures), avril (120 heures) et mai (110 heures) ; gratification totale due =  $600 \times 3,30 \text{ €} = 1\,980 \text{ €}$

Option 1 = versement chaque mois en fonction des heures effectuées :

- janvier = 495 €
- février = 297 €
- mars = 429 €
- avril = 396 €
- mai = 363 €

Option 2 = lisser sur les 5 mois la gratification de 1 980 €, soit un versement mensuel de 396 € pour une moyenne mensuelle de 120 h.

### **III. Régime social de la gratification et des avantages annexes**

#### ***A) Modalités d'application de la franchise de cotisations***

##### **1) Les stages concernés**

Les stagiaires concernés par ce dispositif de franchise sont ceux mentionnés aux a, b, et f du 2° de l'article L. 412-8 du CSS, soit :

- Les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique (CSS art. L. 412-8, 2°, a) ;
- Les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé et les étudiants autres que ceux visés ci-dessus (CSS art. L. 412-8, 2°, b) ;
- 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 telle que définie par le livre IX du



Code du travail (CSS art. L 412-8, 2° f).

A noter que le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) créé par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 et son décret d'application (D. n°2010-1780 du 31 décembre 2010) s'est substitué au contrat d'apprentissage junior (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances).

Les bénéficiaires du DIMA ne sont pas concernés par le régime social applicable aux apprentis. La formation n'est pas rémunérée. En cas de stage donnant lieu à gratification, il y a lieu d'appliquer le régime social des stagiaires prévu à l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale.

Ne sont pas concernés :

- les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche, mentionnés aux articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche ;
- les stagiaires des associations à caractère pédagogique relevant de l'arrêté du 20 juin 1988 (exemple : « junior-entreprise »).

## **2) Montant de la franchise** (art. L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale)

Pour le calcul des cotisations sociales, n'entre pas dans l'assiette des cotisations la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux stagiaires qui n'excède pas au titre d'un mois civil le produit d'un pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

Au-delà de ce seuil, les cotisations et contributions salariales et patronales sont dues dans les conditions de droit commun pour la fraction excédentaire.

La franchise de cotisations est fixée, à compter du 1er septembre 2015, à 15 % du plafond horaire multiplié par la durée de présence du stagiaire dans l'entreprise.

Une période transitoire est toutefois prévue pour les conventions signées avant le 1er septembre 2015.

- Comme rappelé ci-dessus (Cf. gratification) pour les conventions signées entre le 1er décembre 2014 et jusqu'au 31 août 2015, les gratifications minimales et obligatoires versées aux stagiaires devront s'élever à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée. Au delà de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale, les sommes excédentaires sont assujetties à cotisations.
- Concernant les conventions signées avant le 1er décembre 2014, les gratifications minimales et obligatoires versées aux stagiaires ainsi que la franchise demeurent équivalentes à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée.

Le montant de la franchise de cotisation n'est pas arrondi à l'euro le plus proche, les termes de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne visant pas les franchises de cotisation.

## **3) Versement de la gratification et application de la franchise**

La franchise de cotisations s'appliquera selon la modalité de versement de la gratification. Elle sera déterminée dans la convention soit en tenant compte du nombre d'heures réellement effectuées sur chaque mois, soit de la moyenne d'heure mensuelle prévue pour la gratification en cas de lissage du versement de la gratification.

La gratification versée au titre des jours de congés et d'autorisations d'absence en cas

de grossesse, de paternité ou d'adoption ainsi que celle versée au titre des jours des congés et d'autorisations d'absence prévus dans la convention de stage, dès lors que ces périodes sont assimilées à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage, bénéficie de la franchise de cotisation. Pour bénéficier de cette franchise, la gratification sur ces périodes doit être explicitement prévue initialement à la signature de la convention de stage.

Aucune cotisation ni contribution de sécurité sociale ne sont dues ni par l'organisme d'accueil ni par le stagiaire lorsque la gratification ne dépasse pas le montant minimal fixé par décret.

A noter que la gratification est exonérée de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que celles applicables aux apprentis (art. 80 bis CGI). Ainsi, si le stagiaire a perçu moins que le Smic annuel (17.344,60 euros en 2014), ses revenus sont exonérés d'impôts. Si ce seuil est dépassé, seule la fraction excédentaire sera imposée. Le bénéfice de l'exonération est ouvert au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

#### **4) Cotisations et contributions dues en cas de dépassement de la franchise**

Le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, les contributions d'assurance chômage et la contribution organisation syndicale ne sont pas dues, même dans le cas où la gratification versée dépasse le seuil de franchise.

En outre, le stagiaire n'étant pas titulaire d'un contrat de travail, la part de gratification qui dépasse le seuil de franchise ne peut pas bénéficier du taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Enfin, le dépassement de la franchise s'apprécie sur la durée du stage et non mois par mois. En effet, un stagiaire peut être au dessus du seuil de la franchise un mois et en dessous le mois suivant. Ainsi le lissage sur la durée totale du stage permet de déterminer les éventuels dépassements de seuil de franchise.

#### ***B) La cantine, les titres-restaurant et les frais de transport (art. L. 124-13 du code de l'éducation nationale)***

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant prévus à l'article L. 3262-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport prévus à l'article L. 3261-2 du même code.

##### **1) La cantine et les tickets restaurant**

En prévoyant l'accès au restaurant d'entreprise ainsi que l'attribution des titres-restaurant aux stagiaires, la loi entérine une pratique d'ores et déjà admise.

###### ***a) Accès à la cantine***

La fourniture du repas à la cantine moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature. Cet avantage doit en principe être intégré dans l'assiette des cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage en nature et le montant de la participation personnelle du salarié.

Toutefois, une circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 reconduit une tolérance qui permet de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié de la valeur forfaitaire de l'avantage en nature nourriture (soit 4,65€/2 = 2,32 en 2015). Cette tolérance est applicable aux stagiaires.

Ainsi, par exemple, dans le cas où le montant de la gratification n'est pas supérieur au

montant de la franchise de cotisations, si la prise de repas à la cantine par le stagiaire respecte les limites fixées par la circulaire ministérielle susvisée, aucune cotisation ne sera due.

b) Attribution des titres-restaurant

L'attribution de titres-restaurant n'était en principe admise que pour les salariés de l'entreprise. Toutefois, lorsque l'entreprise ne disposait pas de cantine, il était admis que des titres-restaurant soient attribués à des stagiaires.

La loi entérine cette pratique.

Lorsque la participation patronale à l'acquisition des titres-restaurant respecte la réglementation relative aux titres-restaurant, elle est exclue de fait de l'assiette, et ce, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire.

Ainsi, cet avantage est exonéré de cotisations sociales à condition que la contribution patronale soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominale du titre et ne dépasse pas 5,36 € en 2015.

Lorsque la participation patronale excède les limites fixées par l'ordonnance 67-830 du 27 septembre 1967, elle est ajoutée à la gratification. Si les limites de la franchise sont dépassées, les cotisations sont dues sur la fraction excédentaire.

c) Cas particulier : stagiaires non gratifiés bénéficiant d'un accès à la cantine ou de l'attribution de titres-restaurant sans participation personnelle

Il s'agit des stagiaires dont la durée du stage est inférieure à deux mois et qui de ce fait ne perçoivent aucune gratification.

Dès lors que le stagiaire bénéficie d'un accès à la cantine ou de l'attribution de titres-restaurant sans contrepartie aucune, les conditions d'exonération fixées par la tolérance ministérielle ne sont pas remplies.

La valeur de ces avantages est donc en principe assujettie à cotisations. Toutefois, cette valeur ne dépassant pas le montant de la franchise de cotisations, aucune cotisation ni contribution sociale n'est due.

Exemple : un stage effectué au mois de mars 2015 (mois calendaire correspondant à 22 jours de travail effectif soit 154 heures). L'employeur attribue un titre-restaurant par jour au stagiaire d'une valeur de 8 euros sans aucune participation de celui-ci.

8 euros x 22 jours = 176 euros

Dès lors que la franchise de cotisation est égale, pour la durée effective du stage, à 508,20 euros aucune cotisation ni contribution n'est due.

**2) Remboursement des frais de transport**

Le stagiaire bénéficie de la prise en charge des frais de transport prévus par l'article L. 3261-2 du code du travail.

L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les modalités de remboursement des frais de transport sont différentes selon que le stage est fait au sein d'un organisme de droit public ou non.

a) Stage au sein d'un organisme de droit public (Article D. 124-7 du code de l'Education nationale)

Cette situation est régie par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle (50 %) des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

b) Stage au sein d'un organisme de droit privé

L'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (n°2008-1330 du 17 décembre 2008) a instauré une prise en charge par l'employeur d'une partie des frais de transport engagés par les salariés au titre des trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Cette aide peut, sous certaines conditions (décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008), être exonérée de cotisations sociales.

La prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2<sup>e</sup> classe.

La participation de l'employeur, y compris la part facultative au-delà du seuil de 50 % sera exonérée de charges sociales dans la limite des frais réellement engagés.

La prise en charge des frais des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail. Ces règles sont applicables au stagiaire.

**C) Accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles**

L'article L. 2323-83 du code du travail avait ouvert le bénéfice des prestations du comité d'entreprise aux stagiaires. Ce droit est entériné dans le code de l'Education.

Dès lors, le régime social des prestations du comité d'entreprise à destination des stagiaires est le même que pour les salariés.

Par conséquent, si les prestations du comité d'entreprise ne respectent pas les conditions et limites fixées par les instructions ministérielles pour bénéficier des exonérations de cotisations et contributions de sécurité sociale, la valeur des avantages consentis devra être réintégrée dans l'assiette des cotisations.

**IV. La situation des stagiaires au regard de la couverture accidents du travail/maladie professionnelle**

En matière de risque accidents du travail et maladies professionnelles, le stagiaire doit être rattaché au régime général de la sécurité sociale.

L'affiliation du stagiaire auprès de la CPAM de son lieu de résidence et le paiement de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), dépendent du montant de la gratification.

Le paiement des cotisations est obligatoirement assuré :

- par l'établissement d'enseignement ou le rectorat d'académie, en l'absence de rémunération ou lorsque la gratification est égale ou inférieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale (15 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015).

Dans ce cas, les élèves et étudiants de l'enseignement agricole bénéficient de la garantie légale accidents du travail/maladies professionnelles de la part de la caisse dont relève leur établissement d'enseignement : caisse de mutualité sociale agricole (MSA) en métropole, caisse assurance accidents agricoles en Alsace-Moselle et Caisse générale de sécurité sociale dans les DOM

L'assiette servant de base au calcul des cotisations est le salaire minimum des rentes, soit 18 263,54 euros au 1er avril 2014. Le taux applicable à ces cotisations est fixé chaque année par la CNAMTS en fonction de la sinistralité passée. Pour l'année 2015, le montant des cotisations est de 1 ou 3 euros par étudiant (selon la catégorie des bénéficiaires : enseignement spécialisé et enseignement secondaire ou enseignement technique).

La cotisation AT/MP des élèves et étudiants est calculée par année civile, au titre d'une année scolaire ou universitaire commençant en septembre, la cotisation AT/MP étant versée dans les 15 premiers jours du mois de mars suivant.

- par l'organisme ou l'entreprise d'accueil, lorsque la gratification versée est supérieure à ce seuil.

L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la fraction excédant la limite de la franchise.

Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise, organisme public ou association, fixé par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en application de l'article D. 242-6-18 du code de la sécurité sociale.

## **V. La validation des droits à retraite des stagiaires**

L'article 28 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a ouvert la possibilité aux étudiants de cotiser à la retraite au titre de leurs périodes de stage (article L. 351-17 du code de la sécurité sociale). Cette mesure, dont l'objet est de mieux prendre en compte la réalité des parcours des jeunes, a été mise en application par le décret du 11 mars 2015 précisant les modalités et conditions de validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse (articles D. 351-16 à 20 du code de la sécurité sociale).

Les stagiaires percevant la gratification minimale (*cf.* II) ne cotisent pas à l'assurance vieillesse obligatoire et ne se constituent pas, en conséquence, de droits à la retraite. Ils peuvent désormais demander la prise en compte, par le régime général de sécurité sociale, de leurs périodes de stage, sous réserve du versement de cotisations et dans la limite de deux trimestres de retraite.

Le stagiaire doit adresser sa demande de versement, dans un délai deux ans à compter de la fin de son stage, à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale dont il dépend.

Le coût de ce versement pour un trimestre est égal à 12 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la demande est déposée.

Les trimestres ainsi validés sont pris en compte pour la détermination du taux de liquidation et déduits du nombre de trimestres éligibles au versement pour la retraite à tarif réduit au titre des années d'études supérieures (prévu au II de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale).

## **VI. Cas particuliers**

### **A) Les étudiants étrangers faisant un stage en France**

En application du principe de territorialité, la loi française leur est applicable, sous réserve des traités et accord internationaux, notamment le règlement CE n°883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

#### ➤ **Les ressortissants de l'UEE EEE Suisse venant faire un stage en France :**

Seuls sont exemptés des règles d'assujettissement décrites dans la présente circulaire, les stagiaires munis du formulaire E 101 et attestant d'une couverture maladie maternité et d'une couverture contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles au titre de la législation du pays de résidence habituelle.

#### ➤ **Les ressortissants d'un pays, tiers à l'UE EEE Suisse, venant faire un stage en France :**

Sont exemptés des règles d'assujettissement décrites dans la présente circulaire :

- les stagiaires qui, parce qu'ils résident régulièrement sur le territoire d'un Etat membre de l'UE, bénéficient du règlement CE n°883/2004 ;
- les stagiaires relevant du Protocole d'Entente entre la France et le Québec relatif à la protection sociale des élèves et étudiants du 19 décembre 1998.

En cas de doute sur législation applicable, il est demandé aux caisses de saisir pour avis le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS).

La protection contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles de la personne venant de l'étranger pour effectuer un stage en France, et dont la gratification est inférieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale (15 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015), est assuré, même lorsque la cotisation afférente à ce risque n'a pu être recouvrée auprès de l'établissement d'enseignement dont la personne relève.

### **B) Les étudiants faisant un stage à l'étranger (Art. L. 124-19 et L. 124-10 du code de l'Education)**

#### ➤ **Cas de personnes affiliées au régime français et effectuant un stage à l'étranger dans le cadre d'une formation suivie en France**

Pour favoriser la mobilité internationale, les stages ou les périodes de formation en milieu professionnel peuvent être effectués à l'étranger. Les dispositions relatives au déroulement et à l'encadrement du stage ou de la période de formation en milieu professionnel à l'étranger font l'objet d'un échange préalable entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'organisme d'accueil sur la base de la convention tripartite visée à l'article L. 124-1 du code de l'Education.

Pour les stages effectués dans un pays de l'UE EEE Suisse, et ce quel que soit le montant de la gratification versée, les caisses primaires d'assurances maladie délivrent au stagiaire une carte européenne d'assurance maladie (CEAM).

Par ailleurs, pour la couverture accident du travail et maladies professionnelles des stagiaires, deux cas sont à envisager selon le montant de la gratification :

- Lorsque la gratification est inférieure ou égale au seuil de 13,75 % du plafond de la sécurité sociale (15 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015), la couverture AT/MP de la personne, affiliée au régime français et effectuant un stage à l'étranger dans le cadre d'une formation suivie en France, est maintenue pour une durée maximale de 12 mois conformément à l'article R 444-7 du code de la sécurité

sociale. La cotisation est recouvrée auprès de l'établissement d'enseignement.

- Lorsque la gratification est supérieure au seuil de 13,75 % du plafond de la sécurité sociale (15 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015), l'établissement d'enseignement français dont relève le stagiaire est invité à vérifier qu'il existe bien dans le pays d'accueil un système de protection contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles et que l'organisme d'accueil étranger paie les cotisations afférentes à la couverture de ce risque.

Une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire doit être annexée à la convention en cas de stage effectué à l'étranger.

## **VII. Modalités déclaratives concernant le stagiaire**

### **A) Suivi des conventions de stage**

Les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

Lorsque l'organisme d'accueil dispose d'un registre unique du personnel, les indications suivantes doivent y être portées :

- Nom et prénoms du stagiaire ;
- Dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- Les noms et les prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire.

Pour les organismes ne disposant pas de registre unique du personnel, les mêmes indications doivent être portées sur tout document permettant de suivre les conventions de stage.

### **B) Modalités déclaratives**

Lorsque la gratification est supérieure à la franchise, les sommes versées au stagiaire sont déclarées dans les conditions de droits communs (DUCS, DADS, et DNS).

## **VIII. Droit ouverts aux stagiaires**

Les stagiaires bénéficient de droits identiques à ceux des salariés dans de nombreux domaines :

- temps de travail (durée de travail, maximale quotidienne et hebdomadaire, repos quotidien, de repos hebdomadaire, de jours fériés et de travail de nuit),
- accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant,
- accès aux activités sociales et culturelles prévues par le comité d'entreprise.

### **Congés et autorisations d'absence**

Lorsque le stage dure plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité

de congés et d'autorisations d'absence. Si le stage dure 2 mois maximum, le fait de prévoir des congés n'est pas obligatoire.

La rémunération des congés est facultative.

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence pour une durée équivalente à celle prévue pour les salariés.

**Le Directeur**

**Jean-louis REY**