

// le dossier pratique

Accueillir des stagiaires dans l'entreprise

Conditions, formalités, gratification et statut du stagiaire

Que l'initiative vienne de lui ou qu'il réponde à la sollicitation d'un établissement d'enseignement, d'élèves ou d'étudiants, l'employeur qui envisage d'accueillir des stagiaires dans l'entreprise doit impérativement connaître les règles à respecter. Quelles sont les conditions à remplir et les formalités à observer? Existe-t-il des quotas à ne pas dépasser? Quels sont les droits et obligations du stagiaire durant son stage? Faut-il notamment lui verser une gratification? Toutes les réponses dans ce dossier.

1 Sous quelles conditions?

Toute entreprise, quels que soient son secteur et son effectif, peut accueillir des stagiaires. Toutefois, pour éviter les abus, la loi encadre strictement ce dispositif: il doit s'agir d'un « vrai stage », c'est-à-dire d'un stage intégré dans un cursus scolaire ou universitaire, avec des missions en rapport avec le projet pédagogique et un tutorat assuré dans l'entreprise d'accueil.

Par ailleurs, le nombre de stagiaires pouvant être simultanément présents dans l'entreprise et la durée du stage est limité.

À NOTER Des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) peuvent être intégrées à certains cursus scolaires (CAP, bac pro, etc.). Ces périodes doivent répondre à la même réglementation que les stages. Nous présentons donc dans ce dossier les dispositions relatives aux stages sans faire de distinction avec les PFMP. Quant aux stages accomplis dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle, ils relèvent de dispositions spécifiques.

UN « VRAI » STAGE...

► Un stage prévu dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire...

Les stages sont des périodes temporaires de mise en situation professionnelle au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle (C. édu., art. L. 124-1, al. 3).

Ces stages doivent être intégrés à un cursus scolaire ou universitaire (C. édu., art. L. 124-3), comportant un volume pédagogique d'enseignement effectué en présence des élèves d'au moins **200 heures par année d'enseignement** (C. édu., art. D. 124-2).

Les stagiaires sont donc des élèves et étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur ou une certification (élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique, élèves d'IUT, élèves ingénieurs ou d'école de commerce et de gestion, étudiant préparant un master, etc.) (Lettre-circ. Acoss n° 2015-042 du 2 juillet 2015).

► ... des missions en rapport avec le projet pédagogique...

Le stagiaire doit se voir confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement (C. édu., art. L. 124-1, al. 3).

L'enseignant référent chargé de s'assurer du bon déroulement du stage peut proposer à l'entreprise d'accueil une redéfinition d'une ou plusieurs missions pouvant être accomplies (C. édu., art. L. 124-1 et L. 124-2, 3°).

Attention: les stages ne peuvent en aucun cas avoir pour objet (C. édu., art. L. 124-7):

- d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise;

- de remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail;
- de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- d'occuper un emploi saisonnier.

Il est en outre interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité (C. édu., art. L. 124-14).

Par ailleurs, le site des Urssaf précise que les offres de stage publiées sur Internet doivent être distinguées des offres d'emploi et référencées spécifiquement dans les outils de recherche.

À NOTER La Cour de cassation a précisé, en matière d'inaptitude, que la recherche de postes de reclassement devait porter sur les « postes disponibles » ce que ne constitue pas le regroupement de tâches confiées à des stagiaires, qui ne sont pas salariés de l'entreprise (Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-12.191 F-PB, v. l'actualité n° 17329 du 18 mai 2017). Cet arrêt confirme le fait que les stagiaires, malgré les tâches qui leur sont confiées, n'occupent pas des postes de travail au même titre que les salariés.

► ... avec un tutorat dans l'entreprise d'accueil

L'entreprise d'accueil doit désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire (C. éduc., art. L. 124-9). Le tuteur est le garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage (sur cette convention, v. l'encadré, p. 3).

Pour garantir l'effectivité de ce tutorat, la loi limite à trois le nombre de stagiaires dont la convention est en cours suivis par le tuteur (C. éduc., art. R. 124-13).

L'absence de désignation d'un tuteur expose l'entreprise à une amende de 2 000 € maximum par stagiaire concerné, portée à 4 000 € maximum en cas de répétition dans un délai d'un an (C. éduc., art. L. 124-17).

... ET DES LIMITES EN TEMPS ET EN NOMBRE

► Une durée maximale à respecter

Un stagiaire ne peut effectuer dans l'entreprise d'accueil un ou plusieurs stages dont la durée excède six mois par année d'enseignement (C. éduc., art. L. 124-5). Cette durée doit être appréciée en prenant en compte la présence effective du stagiaire dans l'entreprise.

Dans ce cadre, chaque période au moins égale à sept heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois (C. éduc., art. D. 124-6). Ainsi, la durée de six mois est atteinte lorsque le stagiaire a été présent 924 heures au cours d'une même année d'enseignement.

À NOTER La durée globale des stages varie selon le type de diplôme et les objectifs de la formation. L'Onisep répertorie les durées sur le site internet monstageenligne.fr : 12 à 16 semaines maximum sur deux ans pour les CAP ; 22 semaines en au moins six périodes sur trois ans pour les bacs pro ; 6 à 20 semaines sur deux ans pour les BTS ; 2 à 16 semaines en fonction de la spécialité, en une seule période, pour les DUT ; 3 à 6 mois maximum en une seule période pour les licences pro et les masters.

► Un quota de stagiaires à ne pas dépasser

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil est limité à (C. éduc., art. R. 124-10) :

– 15 % de l'effectif (arrondi à l'entier supérieur) pour les entreprises de 20 salariés et plus ;

– trois stagiaires pour celles de moins de 20 salariés.

L'effectif à prendre en compte correspond au nombre de personnes employées dans l'entreprise au dernier jour du mois civil précédant la période sur laquelle est appréciée cette limite, ou à la moyenne des 12 mois précédents, si le résultat est supérieur (C. éduc., art. R. 124-12).

L'entreprise qui ne respecte pas ces quotas encourt une amende administrative de 2 000 € au maximum par stagiaire concerné (4 000 € au maximum en cas de récurrence dans un délai d'un an) (C. éduc., art. L. 124-17).

À NOTER La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, complétée par le décret 2018-1227 du 24 décembre 2018, a ouvert la possibilité aux organismes d'accueil d'interroger l'inspection du travail pour qu'elle se prononce de manière explicite sur toute demande précise et circonstanciée ayant pour objet de connaître les modalités de prise en compte des effectifs servant de base au calcul du quota (C. éduc., art. L. 124-8-1 et R. 124-12-1). La réponse de l'inspection du travail ne s'applique qu'à l'organisme d'accueil demandeur et est opposable pour l'avenir à l'autorité administrative, tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'a pas été modifiée ou jusqu'à ce que l'autorité administrative notifie au demandeur une modification de son appréciation.

► Un délai de carence entre deux stages

L'accueil successif des stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages sur un même poste, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent, sauf si ce stage a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire (C. éduc., art. L. 124-11).

2 Quelles sont les formalités ?

AVANT LE STAGE ?

► Conclure la convention de stage

Les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement (C. éduc., art. L. 124-1, al. 2). Elle doit préciser les engagements respectifs de chacun et comporter certaines mentions obligatoires (v. l'encadré, p. 3). La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension du stage.

À NOTER En général, l'école ou l'université a son modèle de convention. Souvent, c'est un modèle prérempli qui est transmis à l'entreprise et à l'étudiant pour être signé.

► Inscrire le stagiaire sur le registre unique du personnel

L'entreprise d'accueil doit inscrire les stagiaires, dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel (C. trav., art. L. 1221-13). Doivent être mentionnés (C. trav., art. D. 1221-23-1) :

– les nom et prénoms de chaque stagiaire ;

– les dates de début et de fin du stage ;

– les nom et prénoms du tuteur ;

– le lieu de présence du stagiaire.

Les événements postérieurs à l'arrivée du stagiaire doivent être mentionnés sur le registre du personnel au moment où ils surviennent (C. trav., art. D. 1221-25).

Les entreprises ne disposant pas d'un registre unique du personnel doivent inscrire l'ensemble de ces informations dans un document permettant de suivre les conventions de stage (C. trav., art. D. 1221-23-1).

À NOTER À l'instar de ce qui est prévu pour les salariés, les mentions relatives aux stagiaires portées sur le registre unique du personnel doivent être conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le stagiaire a quitté l'établissement (C. trav., art. R. 1221-26).

LE CONTENU DE LA CONVENTION DE STAGE

La convention de stage doit comporter les mentions suivantes (C. éduc., art. D. 124-4) :

- l'**intitulé complet du cursus** ou de la formation du stagiaire et, selon les cas, son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement ;
- le nom de l'**enseignant référent** de l'établissement d'enseignement et le nom du **tuteur** dans l'entreprise d'accueil, et les conditions dans lesquelles ils assurent l'**encadrement** et le **suivi** du stagiaire ;
- les **compétences à acquérir** ou à développer au cours du stage ;
- les **activités** confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences qu'il doit acquérir, validées par l'entreprise d'accueil ;
- les **dates** de début et de fin du stage, ainsi que la **durée** totale prévue ;
- la **durée hebdomadaire** de présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil (le cas échéant, sa présence dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou des jours fériés) ;
- le montant de la **gratification** versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- la **liste des avantages** offerts par l'entreprise d'accueil au stagiaire (accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant, prise en charge des frais de transport, activités sociales et culturelles) ;
- le régime de **protection sociale** dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa **responsabilité civile** ;
- les modalités de **suspension** et **résiliation** de la convention de stage ;
- les modalités de **validation** du stage en cas d'interruption pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité, à l'adoption ou, en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention ou en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil ;
- les conditions de délivrance de l'**attestation de stage** ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est **autorisé à s'absenter**, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence ;
- les clauses du **règlement intérieur** de l'entreprise applicables au stagiaire, le cas échéant.

▣ Quid de la DPAE et de la visite d'information et de prévention ?

Le stagiaire n'ayant **pas** la **qualité de salarié**, l'entreprise d'accueil n'a **pas à effectuer** de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à l'Urssaf.

De même, elle n'a **pas à organiser** une **visite d'information et de prévention** (VIP) pour le stagiaire (sauf si la convention de stage prévoit une visite médicale liée à l'exercice de travaux dangereux). Les examens médicaux obligatoires relèvent de l'établissement d'enseignement.

EN FIN DE STAGE ?

À l'issue du stage, l'entreprise d'accueil doit remettre au stagiaire une **attestation de stage**, mentionnant la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification éventuellement versée au stagiaire (C. éduc., art. D. 124-9). Sur le site www.service-public.fr, le gouvernement propose un modèle d'attestation de stage aux entreprises.

À NOTER Le stagiaire transmet à son établissement d'enseignement un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'entreprise (C. éduc., art. L. 124-4). Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention de son diplôme.

FAUT-IL INFORMER OU CONSULTER LE CSE ?

La **consultation** obligatoire du comité social et économique (CSE) – ou du comité d'entreprise (CE) pour les entreprises qui n'en sont pas encore dotées – sur la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et d'emploi englobe les **conditions d'accueil en**

stage (C. trav., art. L. 2312-17 nouveau : CSE ; C. trav., art. L. 2323-15 ancien : CE), sauf accord majoritaire en disposant autrement (C. trav., art. L. 2312-19 nouveau : CSE ; art. L. 2323-7 ancien : CE).

• **En vue de la consultation du comité d'entreprise** le cas échéant, l'entreprise d'accueil doit mettre à la disposition du comité les **informations** sur le **nombre** et les **conditions** d'accueil des stagiaires (C. trav., art. L. 2323-17 ancien). L'évolution du nombre de stagiaires doit être indiquée dans la **base de données économiques et sociales** (BDES) (C. trav., art. R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 anciens).

• **En vue de la consultation du CSE**, à défaut d'accord majoritaire en disposant autrement (C. trav., art. L. 2312-21), l'entreprise d'accueil doit **mettre à disposition** du comité **via** la **base de données économiques et sociales** :
– les informations sur l'évolution du **nombre de stagiaires de plus de 16 ans** dans les entreprises de **moins de 300 salariés** (C. trav., art. R. 2312-8) ;
– l'évolution du nombre de stagiaires (sans précision d'âge) dans celles d'**au moins 300 salariés** (C. trav., art. R. 2312-9). Cette information fait partie de celles à mentionner dans le **bilan social** (v. C. trav., art. L. 2312-28, al. 1).

3 Quelle gratification verser ?

DANS QUELS CAS EST-ELLE DUE ?

Lorsque la **durée** du stage au sein d'une même entreprise **est inférieure ou égale à deux mois** consécutifs (ou à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire), l'entreprise n'a **aucune obligation** de verser une gratification au stagiaire, à moins que la convention de stage ou une convention ou un

accord collectif ne le prévoit. Le versement d'une gratification relève dans cette situation du bon vouloir de l'entreprise, qui peut par exemple se réserver la possibilité de rémunérer le stagiaire en cas de stage satisfaisant.

En revanche, le stagiaire a **droit à une gratification minimale** dès lors que la durée du stage est (C. édu., art. L. 124-6):

– **supérieure à deux mois** consécutifs (peu important que le stage déborde sur deux années scolaires ou universitaires);

– ou, supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Pour le **calcul** de la **présence** du stagiaire ouvrant droit à la gratification, chaque période au moins égale à **sept heures** de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à **un jour** et chaque période au moins égale à **22 jours** de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à **un mois** (C. édu., art. D. 124-6). En d'autres termes, un stagiaire a droit à une gratification dès lors qu'il a cumulé plus de 44 jours ou plus de 308 heures de présence dans l'entreprise.

Lorsqu'un **stage**, d'une durée initiale ne dépassant pas deux mois, est **prolongé** par un **avenant** pour atteindre une durée totale de plus de deux mois, l'entreprise doit procéder à un **rattrapage** des gratifications que le stagiaire aurait dû percevoir depuis le premier mois du stage.

À NOTER Les jours de congés et d'autorisations d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption, ainsi que ceux prévus dans la convention de stage, sont assimilés à du temps de présence pour calculer la durée du stage (Lettre-circ. Acoss n° 2015-42 du 2 juillet 2015).

QUEL EST LE MONTANT DE LA GRATIFICATION ?

▣ Montant minimal

Le montant de la gratification est fixé par **convention de branche** ou accord professionnel étendu.

À défaut, le **montant horaire** de la gratification due au stagiaire doit être au moins égal à **15 % du plafond horaire** de la **sécurité sociale** (C. édu., art. L. 124-6, al. 1). Le montant minimal forfaitaire de la gratification ne dépend pas du nombre de jours ouvrés dans le mois (C. édu., art. L. 124-6, al. 3).

LE STAGE PEUT-IL ÊTRE INTERROMPU, SUSPENDU OU PROLONGÉ ?

Le stagiaire peut interrompre son stage pour un motif lié à la **maladie**, à un **accident**, à la **grossesse**, à la **paternité**, à l'**adoption** ou, en accord avec l'établissement d'enseignement, en cas de **non-respect des stipulations pédagogiques** de la convention.

L'entreprise d'accueil peut aussi **rompre la convention** de stage (C. édu., art. L. 124-15).

Dans ce cas, l'établissement d'enseignement supérieur **valide le stage**, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation. Les modalités de validation du stage en cas d'interruption ou de rupture doivent être inscrites dans la convention (v. l'encadré précédent).

Si toutes les parties à la convention sont d'accord, le **report** ou la **suspension** du stage est également possible. Dans ce cas, la convention de stage doit faire l'objet d'un **avenant** formalisant cette suspension ou ce report (C. édu., art. D. 124-4, al. 16).

Le montant minimal de la gratification en 2019 correspond donc à 15 % de 25 € et s'élève ainsi à **3,75 €** de l'heure. Pour un stagiaire à 35 heures hebdomadaires, ayant été présent 22 jours, soit 154 heures au cours d'un mois, sa gratification est de 577,50 € en 2019.

Concernant les stages qui s'effectuent sur **deux années civiles**, la gratification du stagiaire doit être revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond horaire de la sécurité sociale (Lettre-circ. Acoss n° 2015-042 du 2 juillet 2015).

À NOTER Le remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et les avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport, ne doit pas être pris en compte pour apprécier ce montant minimal (C. édu., art. D. 124-8).

▣ Comment calculer le montant dû ?

La gratification est due pour **chaque heure** de présence du stagiaire dans l'entreprise, à compter du **premier jour du premier mois** du stage (C. édu., art. D. 124-8). Pour calculer la gratification, l'entreprise d'accueil dispose de deux options (Lettre-circ. Acoss n° 2015-042 du 2 juillet 2015):

– le versement d'une **gratification mensuelle** correspondant aux **heures qui sont effectuées** dans le **mois** (option 1);

– le versement d'une **gratification mensuelle lissée** qui est calculée sur la **totalité** de la **durée** du stage (option 2).

Exemple: un stagiaire effectue 410 heures de stage réparties comme suit: 124 en mai, 137 en juin et 149 heures en juillet (soit 410 heures entre le 1^{er} mai et le 31 juillet 2019). Il doit percevoir une gratification totale minimale de 1 537,50 € (410 heures x 3,75 €).

Si l'employeur opte pour l'option 1, il devra verser au stagiaire: – 465 € en mai (124 heures x 3,75 €); – 513,75 € en juin (137 heures x 3,75 €); – 558,75 € en juillet (149 heures x 3,75 €).

Si l'employeur opte pour l'option 2, le stagiaire recevra 512,50 € par mois (1 537,50 € ÷ 3).

Tout stage **interrompu** temporairement donne lieu à un **réajustement** du montant de la gratification sur la base du nombre réel d'heures effectuées.

Tout stage définitivement interrompu fait l'objet d'une **régularisation** globale selon le nombre d'heures effectuées (Lettre-circ. Acoss n° 2015-042 du 2 juillet 2015).

QUAND FAUT-IL LA VERSER ?

La gratification est versée **chaque mois** (C. édu., art. D. 124-8, al. 3).

Lorsque le **stage initial** ne dépasse pas deux mois et qu'il est **prolongé** au-delà, l'employeur doit verser la gratification **dès la fin du deuxième mois** et rapporter son montant à la période écoulée pour apprécier le montant de la franchise de cotisations (v. ci-après).

En cas de stage d'une durée inférieure ou égale à deux mois, si l'employeur décide au dernier moment de verser une gratification, le versement peut être effectué **en une seule fois** (et est rapporté à la durée du stage pour l'appréciation du seuil de la franchise) (Lettre-circ. Acoss n° 2015-042 du 2 juillet 2015).

À NOTER Aucun document particulier n'est imposé pour accompagner la remise de la gratification au stagiaire. Lui faire signer un reçu est cependant d'usage fréquent.

LA GRATIFICATION EST-ELLE SOUMISE À COTISATIONS ?

La gratification versée au stagiaire n'a pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail (*C. éduc., art. L. 124-6, al. 1*) ou de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (*CSS, art. L. 242-4-1*). Elle est donc **exonérée** de cotisations, dans certaines limites.

À NOTER En application de la loi du 10 juillet 2014, les gratifications perçues par les stagiaires sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic (*CGI, art. 81 bis*). Selon l'administration fiscale, la limite d'exonération des gratifications versées aux stagiaires n'est pas proratisée en fonction de la durée du stage dans l'année (*Instr. fiscale du 17 février 2017 BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10-20170217*).

Exonération partielle de cotisations

Les sommes versées aux stagiaires sont **exonérées de cotisations et contributions** sociales (part patronale et part salariale) – à l'exclusion de celles dues au titre des **accidents du travail** et des maladies professionnelles – sur la **fraction** ne dépassant pas, au titre d'un mois civil, le montant minimum légal de la gratification, soit **15 %** du plafond horaire de la sécurité sociale, multiplié par le nombre d'**heures de stage** effectuées au cours du mois considéré (*CSS, art. L. 242-4-1 et D. 242-2-1*).

En 2019, la franchise de cotisation est donc limitée à la portion de gratification ne dépassant pas **3,75 €** multipliés par le nombre d'heures de présence. Pour calculer cette limite on prend en compte, soit le nombre d'heures réellement effectué, soit la moyenne d'heures mensuelle lorsque le lissage est prévu par la convention de stage.

L'exonération porte précisément sur :

- les cotisations patronales et salariales de **sécurité sociale** ;
- la contribution solidarité autonomie (**CSA**) ;
- la CSG et la CRDS ;
- la cotisation au **Fnal** (Fonds national d'aide au logement) ;
- le versement **transport**.

De plus, le stagiaire n'étant pas un salarié, **aucune cotisation** n'est due au titre de l'**assurance chômage** (*Dir. Unédic n° 93-30, 29 juin 1993*), de la **retraite complémentaire** (*Lettre-circ. Arrco n° 96-15 du 14 février 1996*), de l'**AGS** (assurance garantie des salaires) et de la contribution au **dialogue social** (*Lettre-circ. AcoSS n° 2015-042 du 2 juillet 2015*).

À NOTER En l'absence de convention de stage, l'exonération ne s'applique pas, et les cotisations et contributions sociales sont dues sur le montant de la gratification versée.

Comment calculer le montant exonéré de cotisations ?

Le montant de la fraction de gratification bénéficiant de la franchise de cotisation s'apprécie **au moment** de la **signature** de la **convention** de stage. Il est calculé en fonction de la gratification accordée au stagiaire, en prenant en compte les avantages en nature et en espèces (*v. ci-après*), et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage (*CSS, art. D. 242-2-1*).

Sur le **temps de présence** pris en compte pour calculer la franchise, quelques précisions (*Lettre-circ. AcoSS n° 2008-091 du 29 décembre 2008 et n° 2015-042 du 2 juillet 2015*) :
– le temps de présence n'est **pas plafonné** à la **durée légale** du travail si la durée du travail dans l'entreprise est supérieure ;

RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE AU TITRE DES PÉRIODES DE STAGES EN ENTREPRISE

Depuis le 15 mars 2015, les périodes de stages en entreprise supérieures à deux mois et ayant donné lieu à gratification peuvent être prises en compte par le régime général au titre de l'assurance vieillesse, sous réserve du versement de cotisations (*CSS, art. D. 351-16*).

Pour pouvoir donner lieu à rachat, le stage doit répondre notamment aux conditions suivantes : avoir une durée d'au moins deux mois consécutifs (ou deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire) et avoir fait l'objet d'une gratification.

Toute période de **stage de deux mois consécutifs** (ou deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une année scolaire ou universitaire) au sein de la même structure d'accueil permet de **valider un trimestre**, étant précisé que le rachat au titre des périodes de stages est limité à deux trimestres.

L'assuré doit formuler sa **demande** de rachat dans un délai de **deux ans** à compter de la date de la **fin du stage** au titre duquel la demande est effectuée.

Concernant son effet sur le montant de la pension, le rachat des périodes de stage n'est retenu que pour le « taux ». Ainsi, le versement de cotisations contribue à **atténuer la décote** (par rapport au taux plein de 50 %), mais n'est pas pris en compte pour déterminer la durée d'assurance pour le calcul de la pension. Ces versements de cotisations n'étant pas considérés comme des périodes cotisées, ils ne sont pas non plus pris en compte pour les départs anticipés pour carrière longue, les départs anticipés pour handicap ou encore pour le calcul du minimum contributif (*pour en savoir plus, v. le dossier juridique -Retraite, base-n° 115/2015 du 29 juin 2015*).

– lorsque la durée de présence mentionnée dans la convention correspond à une **durée moyenne lissée sur la période du stage**, l'employeur doit s'y tenir et ne peut alterner un montant de franchise déterminé pour un mois en lissant et le mois suivant sur les heures réelles ;
– pendant un **congé de grossesse, de paternité ou d'adoption**, ou autres autorisations d'absence, prévu à la convention, la gratification des jours d'absence n'est pas obligatoire (*sur les congés autorisés, v. ci-après*). Elle est néanmoins possible, mais les sommes ainsi versées ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations sociales, sauf si ces périodes sont assimilées à du temps de présence par la convention de stage (*source : www.service-public.fr*).

À NOTER L'AcoSS précise que le montant de la franchise n'est pas arrondi à l'euro le plus proche (*Lettre-circ. AcoSS n° 2015-042 du 2 juillet 2015*).

Quid si la gratification dépasse le montant exonéré ?

Dans une telle situation, seule la **part de gratification** qui **excède** le montant de la franchise (c'est-à-dire le différentiel entre le montant de la gratification et la franchise) est **soumise** aux **cotisations** et contributions sociales (*Lettre-circ. AcoSS n° 2015-042 du 2 juillet 2015*).

Exemple : un stagiaire est présent 410 heures dans une entreprise au cours d'un stage de trois mois. Il perçoit une gratification de 4,00 € par heure de présence, soit une gratification totale de 1 640 € et une gratification mensuelle après lissage de 546,67 € par mois (sans avantage en nature). L'exonération à laquelle il peut prétendre est limitée à la portion de gratification égale à 512,50 € par mois (3,75 € x 410/3). L'entreprise est donc redevable sur une portion de gratification égale à : 546,67 – 512,50 = 34,17 €/mois.

À NOTER Même si la gratification dépasse le plafond d'exonération, aucune contribution d'assurance chômage et de retraite complémentaire n'est due, puisque l'élève ou l'étudiant effectuant un stage en entreprise ne relève ni du régime Unédic ni du régime Arrco, lesquels ne concernent que les salariés. Il en va de même s'agissant de la contribution au dialogue social qui n'est due que sur les rémunérations versées aux salariés (*C. trav., art. L. 2135-10*).

▣ Qu'en est-il des frais professionnels et des avantages en nature ?

Les frais de transport et avantages en nature peuvent être pris en charge par l'employeur et bénéficient d'exonérations spécifiques. Les frais couverts et avantages accordés au-delà des limites d'exonération sont intégrés à la gratification. Les sommes versées au-delà du montant de la franchise sont alors soumises à cotisations sociales. Il en va ainsi pour les frais de transport et de repas, mais également pour les autres avantages en nature (*sur les conditions de prise en charge de ces frais, v. ci-après*).

Frais professionnels et de transport

Les sommes versées aux stagiaires au titre du **remboursement de frais professionnels** ne sont **pas soumises à cotisations**, sous réserve d'une utilisation conforme à leur objet et dans certaines limites.

Il en est ainsi de la participation de l'employeur au **titre de transport** du stagiaire qui n'est pas soumise à cotisations dans la limite des frais réellement engagés, y compris lorsque l'employeur couvre l'abonnement du stagiaire au-delà de l'obligation légale (50 % du coût de l'abonnement). L'indemnité kilométrique vélo est, elle, exonérée de cotisations dans la limite globale de 200 €. Quant à la prise en charge des frais de véhicule, elle est exonérée tant qu'elle n'excède pas le barème des indemnités kilométriques.

Frais de repas

L'employeur bénéficie d'exonérations de cotisations pour la fourniture de repas comme pour la participation à l'acquisition de titres-restaurant.

Repas à la cantine

La **fourniture de repas** à la cantine moyennant une **participation** du salarié constitue en principe un **avantage en nature**. Toutefois, par tolérance, il est permis de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature (*Circ. min. du 7 janvier 2003 citée par : Lettre-circ. Acoiss n° 2015-042 du 2 juillet 2015*).

Cette tolérance ministérielle est applicable au stagiaire : si la participation du stagiaire est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature, soit **2,43 €** en 2019 (4,80 € ÷ 2), aucune cotisation n'est due, et ce quel que soit le montant de la gratification.

Titres-restaurant

Si l'entreprise ne dispose pas de cantine, la **participation patronale** à l'acquisition de titres-restaurant est **exclue** de l'assiette des cotisations si elle respecte la réglementation relative à ces titres – c'est-à-dire être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre, et ne **pas excéder 5,52 €** en 2019 –, et ce quel que soit le montant de la gratification versée au stagiaire.

À NOTER Pour les stagiaires bénéficiant de la cantine ou des titres-restaurant, mais ne percevant pas de gratification (stage de moins de deux mois), l'avantage perçu est en principe assujéti à cotisation. Mais la franchise de cotisation (nombre d'heures de présence x 3,75 €) s'applique même en l'absence de gratification et permet en général de couvrir le montant de l'avantage accordé au stagiaire.

Autres avantages en nature

En ce qui concerne les autres avantages en nature (logement, nourriture, matériel, etc.), ils sont en principe **soumis** à cotisation en fonction de leur **valeur réelle** ou sur la base de **forfaits**, sauf à ce qu'ils soient couverts par le montant de la franchise.

À NOTER En pratique, le montant de la franchise ne peut couvrir la valeur des avantages en nature et autres frais que lorsque le stagiaire ne bénéficie pas de gratification du fait d'un stage d'une durée de moins de deux mois.

QUEL EST L'IMPACT DE LA GRATIFICATION SUR LA PROTECTION CONTRE LES AT-MP ?

S'agissant de la protection contre les accidents de travail et les maladies professionnelles (AT-MP), la réglementation opère une distinction selon le montant de la gratification versée par l'entreprise d'accueil au stagiaire (*CSS, art. R. 412-4*).

▣ Absence de gratification ou gratification ne dépassant pas le seuil de franchise

En l'absence de gratification, ou lorsque celle-ci ne dépasse pas le seuil de la franchise de charges sociales, les obligations liées à l'**affiliation**, la **déclaration** de l'accident et le paiement des **cotisations accident du travail-maladie professionnelle** (AT-MP) sont prises en charge par l'**établissement d'enseignement** (pour les élèves et étudiants des établissements publics relevant du ministère de l'Éducation nationale, le versement des cotisations incombe au recteur).

Notons toutefois qu'en cas d'**accident survenant par le fait ou à l'occasion du stage** en entreprise, c'est l'**entreprise d'accueil** qui effectue la déclaration de l'accident. Elle doit en adresser sans délai une copie à l'établissement d'enseignement dont relève l'élève ou l'étudiant (*CSS, art. R. 412-4, I*).

À NOTER Les cotisations d'accident du travail-maladie professionnelle (AT-MP) sont calculées selon des taux qui dépendent des études suivies par le stagiaire et appliqués au salaire minimum des rentes accidents du travail en vigueur au 1^{er} septembre de chaque année (*pour plus de précisions : v. le dossier juridique -Sécu., cotis.- n° 27/2019 du 8 février 2019*). Ces cotisations doivent être versées dans les 15 premiers jours du mois de mars pour l'année scolaire ayant débuté en septembre.

▣ Gratification dépassant le seuil de franchise

Lorsque la gratification du stagiaire est supérieure au montant de la franchise de cotisations et contributions sociales, les obligations liées à l'**affiliation** et le **paiement de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle** (AT-MP) incombent à l'**entreprise d'accueil**. Cette dernière doit cotiser sur la part de la gratification **dépasant ce seuil** d'exonération, la cotisation étant calculée au taux habituel applicable à l'entreprise.

C'est également à l'entreprise d'effectuer la **déclaration** d'accident à la caisse d'assurance maladie compétente. Toutefois, lorsque l'accident survient **du fait** ou à l'occasion de l'**enseignement** ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève l'élève ou l'étudiant, la **déclaration** à la Cnam incombe à l'**établissement d'enseignement**, qui doit adresser sans délai une copie de la déclaration à l'entreprise (*CSS, art. R. 412-4, II*).

4 Quel est le statut du stagiaire dans l'entreprise ?

PENDANT LE STAGE...

▣ Quelles sont les protections et obligations du stagiaire ?

L'entreprise d'accueil doit appliquer au stagiaire les règles limitant les **durées maximales de travail** (quotidienne et hebdomadaire) et **minimales de repos** (quotidien et hebdomadaire), ainsi que celles relatives aux **jours fériés** et à la présence de **nuit**. Elle doit établir un **décompte** de ses durées de présence (*C. éduc., art. L. 124-14*). À défaut, elle encourt une **amende** prévue en cas de non-respect du quota de stagiaires simultanés (*v. ci-avant*). Il en est de même des prescriptions prévues en matière d'**hygiène et de sécurité**. Le stagiaire ne peut en principe pas être affecté à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité (*C. éduc., art. L. 124-14*), sauf pour les travaux « réglementés » et sous condition de déclaration par l'employeur (*v. le dossier pratique - Santé - n° 234/2016 du 28 décembre 2016*). Lorsqu'il est affecté à des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou sa sécurité, le jeune bénéficie d'une **formation renforcée à la sécurité** et d'un accueil et d'une formation adaptés dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 4154-2*).

Comme pour tout salarié, nul ne peut apporter aux **droits et libertés** du stagiaire des restrictions qui ne seraient ni justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Le stagiaire bénéficie en outre de la protection contre le **harcèlement moral et sexuel** (*C. éduc., art. L. 124-12*).

De son côté, le stagiaire est tenu de se conformer aux **règles internes de l'entreprise** (horaires, discipline, règles de sécurité, hygiène, etc.). Si elle est dotée d'un **règlement intérieur**, la convention de stage doit préciser les clauses qui lui sont applicables (*C. éduc., art. D. 124-4, 14°*).

À NOTER L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 a renforcé les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité des jeunes de moins de 18 ans, y compris dans le cadre de stage en entreprise. L'agent de contrôle peut ainsi effectuer le retrait immédiat du jeune stagiaire si celui-ci effectue des travaux interdits aux jeunes travailleurs par le Code du travail ou s'il est exposé à un danger grave et imminent du fait de l'affectation à des travaux réglementés (*C. trav., art. L. 4733-3*). L'agent de contrôle peut aussi proposer au Direccte une suspension de la convention de stage en cas de risque sérieux pour la santé, la sécurité, l'intégrité physique ou morale du jeune. En cas de retrait ou de suspension, le jeune ne peut pas subir de préjudice pécuniaire : l'employeur doit maintenir la gratification, et ne peut pas rompre la convention (*C. trav., art. L. 4733-8*). Dans les 15 jours suivant la suspension, le Direccte doit se prononcer sur la reprise du travail. En cas de refus d'autorisation, le stage est rompu et l'employeur doit payer au jeune les sommes qu'il aurait dû percevoir si le stage s'était poursuivi jusqu'à son terme (*C. trav., art. L. 4733-9*).

▣ Le stagiaire bénéficie-t-il de congés ?

Le stagiaire a droit aux congés et autorisations d'absence liés à la **maternité** (*C. trav., art. L. 1225-16 à L. 1225-28*), aux congés de **paternité** et d'accueil de l'enfant (*C. trav., art. L. 1225-35*), et aux congés d'**adoption** (*C. trav., art. L. 1225-37 et L. 1225-46*) pour une durée équivalente à celle des salariés (*C. éduc., art. L. 124-13*).

L'attribution de **congés payés** au stagiaire n'est pas prévue par le législateur. Néanmoins, l'article L. 124-13 du Code de l'éducation impose, en cas de **stage de plus de deux mois**, que la convention de stage prévoit la possibilité pour le stagiaire de demander des **congés et autorisations d'absence** au cours du stage.

▣ A-t-il droit aux mêmes avantages collectifs que les salariés de l'entreprise d'accueil ?

Outre la **gratification** et la **protection** en cas d'accident du travail-maladie professionnelle (AT-MP), le stagiaire a accès au **restaurant d'entreprise** ou aux **titres-restaurant**, et il bénéficie de la prise en charge de ses **frais de transport** (*C. éduc., art. L. 124-13, al. 3*) : l'entreprise doit lui rembourser au moins 50 % du prix des abonnements aux transports publics souscrits pour effectuer le trajet domicile/lieu de stage. Elle peut aussi lui verser une indemnité kilométrique vélo de 25 centimes par kilomètre (*Lettre-circ. Acoss n° 2015-042 du 2 juillet 2015*). Il a aussi accès aux **activités sociales et culturelles** du CE ou du CSE **dans les mêmes conditions que les salariés** (*C. éduc., art. L. 612-12*). À ce titre, le comité assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice non seulement des salariés et de leurs familles, mais également des stagiaires (*C. trav., art. L. 2312-78 nouveau : CSE ; C. trav., art. L. 2323-83 ancien : CE*).

DANS QUELS CAS LE STAGE PEUT-IL ÊTRE REQUALIFIÉ EN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Pour requalifier le stage en contrat de travail, les juges retiennent un faisceau d'indices. À titre d'exemples, la requalification a été admise dans les cas suivants :

- le stagiaire effectue des **tâches** dépassant largement les travaux confiés à un stagiaire et perçoit une **rémunération disproportionnée** par rapport aux gratifications habituellement versées aux stagiaires de l'entreprise (*Cass. soc., 18 juin 2003, n° 00-46.438*) ;
- le stagiaire accomplit des **heures supplémentaires**, effectue les mêmes tâches que les autres ouvriers employés à temps complet dans l'entreprise et ne bénéficie d'**aucune formation** (*Cass. soc., 6 juillet 1993, n° 91-41.540*) ;
- le stagiaire **remplace une responsable** en congé maternité (*Cass. soc., 1^{er} avril 1992, n° 90-42.493*) ou des salariés absents ou licenciés (*CA Rennes, 10 septembre 1987*) ;
- le stagiaire exerce une **activité professionnelle productive** pour l'entreprise **sans recevoir de formation** distincte et est affecté à des **tâches normales** dans l'entreprise en étant intégré dans des services organisés (*Cass. crim., 3 décembre 2002 n° 90-42.620*) ;
- le stagiaire ne reçoit aucune formation par l'entreprise et est affecté exclusivement à des prestations de travail (*Cass. soc., 27 octobre 1993, n° 90-42.620*) ;
- le stagiaire n'a pas de **tuteur**, ce qui laisse présumer qu'il est traité comme un salarié puisqu'il peut travailler seul (*CA Douai, 18 novembre 1988, Broutel c/Rufin*).

En revanche, le seul fait que le **stage se poursuive au-delà du terme** prévu par la convention ne permet pas au stagiaire de revendiquer l'existence d'un contrat de travail (*Cass. soc., 14 novembre 2000, n° 98-42.551*).

De même, les juges ne peuvent se fonder uniquement sur le fait que le stagiaire a été placé en **situation de travail**, l'objet même d'un stage en entreprise supposant précisément que le stagiaire puisse être mis dans des situations réelles de production.

... ET EN CAS D'EMBAUCHE À L'ISSUE DU STAGE

En cas d'embauche dans les **trois mois suivant l'issue du stage** de dernière année d'études, la durée de celui-ci est **déduite** de la durée de la **période d'essai**, sans pouvoir réduire celle-ci de plus de la moitié, sauf accord collectif plus favorable. En outre, la durée du stage est déduite intégralement de la durée de l'essai si le stagiaire est embauché dans un **emploi correspondant** aux activités qui lui étaient confiées pendant son **stage**. Enfin, lorsque l'entreprise embauche le salarié à l'issue d'un **stage** d'une durée **supérieure à deux mois**, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'**ancienneté** (*C. trav., art. L. 1221-24*).

5 Quels sont les risques de contentieux ?

UNE CONVENTION DE STAGE PEUT-ELLE ÊTRE REQUALIFIÉE EN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Lorsque l'entreprise d'accueil ne respecte pas ses obligations à l'égard du stagiaire, celui-ci peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de son stage en contrat de travail (*v. des exemples de requalification dans l'encadré, p. 7*).

L'affaire est alors directement portée devant le **bureau de jugement**, qui statue au fond dans un **délai d'un mois** suivant sa saisine (*C. trav., art. L. 1454-5*).

Contrairement aux demandes de requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la demande de requalification de la convention de stage n'a donc pas à passer préalablement devant le bureau de conciliation.

C'est au stagiaire qu'il revient d'établir l'existence d'un contrat de travail.

À NOTER À défaut de requalification, l'intéressé peut exercer une action en dommages et intérêts devant le tribunal d'instance ou le tribunal de grande instance suivant le montant du litige (*Cass. soc., 8 novembre 1989, n° 88-45.583*).

QUELS SONT LES EFFETS DE LA REQUALIFICATION ?

En cas de requalification, le stagiaire, considéré comme un salarié, perçoit un **rappel de salaires** depuis le début du stage.

Ce salaire ne peut être inférieur ni au **minimum légal** ni au **minimum conventionnel** correspondant à la catégorie d'emploi occupé (*Cass. crim., 3 décembre 2002, n° 02-81.453*). En outre, le stagiaire bénéficie des droits attachés à la qualité de **salarié** (par exemple, les congés payés).

La requalification s'effectuant sur la base d'un **contrat à durée déterminée**, le stagiaire a la possibilité d'introduire une action judiciaire dont l'objectif vise à requalifier la fin du stage en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ÊTRE POURSUIVI POUR TRAVAIL DISSIMULÉ ?

Oui. L'employeur peut également être poursuivi pour travail dissimulé, à partir du moment où il est prouvé que cette dissimulation était **intentionnelle** (*Cass. soc., 18 juin 2003, n° 00-46.438*). Dans ce cas, l'employeur encourt un emprisonnement de trois ans et une amende de 45 000 € (*C. trav., art. L. 8224-1*).

Il peut également être puni au titre du délit d'**abus d'une situation de vulnérabilité** ou état de dépendance pour obtenir des services non rétribués ou en échange d'une rétribution sans rapport avec l'importance du travail accompli. Dans ce cas, il est passible de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende (*C. pén., art. 225-13*).

À NOTER À titre d'exemple, un employeur qui avait affecté des stagiaires, élèves en école hôtelière, à des postes de nuit, dans des conditions de travail qui ne leur permettaient pas d'acquérir une formation, s'est vu condamné à une peine de quatre mois de prison et à 7 500 € d'amende. Les juges ont relevé que les élèves stagiaires travaillaient 242 heures par mois pour une rémunération de 272,88 € (*Cass. soc., 3 décembre 2002, n° 02-01.453*).