

REFORME DU STATUT DES STAGIAIRES EN ENTREPRISE

LE CHAMP D'APPLICATION DU NOUVEAU STATUT ET LE CADRE JURIDIQUE

1/ Les entreprises concernées

Le décret du 31 janvier 2008 élargit le champ d'application de ces dispositions aux stages effectués au sein :

- d'une association,
- d'une entreprise publique
- ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial.

Les organismes de Sécurité sociale, en tant que personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, sont concernés.

Ainsi, ces dispositions ne s'imposent pas aux établissements publics à caractère administratif que constituent les Caisses nationales de sécurité sociale.

2/ Les stages concernés

Il s'agit de la quasi-totalité des stages, obligatoires ou non, des élèves ou étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.

Sont notamment visés les stages :

- des élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique ;
- des élèves d'IUT ;
- des élèves ingénieurs ;
- des élèves des écoles de commerce et de gestion ;
- des étudiants préparant un diplôme universitaire (Deug, licence, master...) ;
- des élèves des centres médicaux-éducatifs ;
- des élèves avocats (c'est-à-dire non titulaires du Capa) ;
- des élèves architectes (stage dit « ouvrier et/ou de chantier », stage de « première pratique » en France ou à l'étranger, stage de formation pratique) ;
- des élèves des écoles hôtelières ;
- des élèves infirmiers ;
- d'initiation aux soins infirmiers admis en 2^{ème} année de médecine ou odontologie.

Sont exclus :

- les stages, visites, ou séquences d'observation en entreprise réalisés par des jeunes de moins de 16 ans (notamment les apprentis juniors qui demeurent sous statut scolaire) ;
- les stages relevant de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, il convient d'attirer l'attention sur le fait que pour certaines formations, la dénomination de stagiaire résulte des règles spécifiques à une profession. Ainsi, sont également exclus les stages :

- des avocats stagiaires (titulaires du Capa) ;
- 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 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 31 mars 2006 ;
- des stagiaires de la réadaptation fonctionnelle ou rééducation professionnelle ;
- des instituteurs stagiaires ;
- des géomètres experts stagiaires inscrits au registre des stages bénéficient d'un contrat de travail ;
- des animateurs stagiaires préparant un Bafa ou Bafd.

3/ L'interdiction d'avoir recours aux stages :

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

Dans tous ces cas, le recours au stage étant exclu, les entreprises sont obligées de conclure un contrat de travail.

4/ Le respect du but pédagogique du stage

Le stagiaire n'a pas le statut de salarié (il ne bénéficie donc pas des dispositions du code du travail concernant les salariés), son passage dans l'entreprise a un but pédagogique et de formation : même s'il peut être tenu d'exécuter des tâches à caractère professionnel, il est dans l'entreprise pour apprendre et/ou observer et n'a donc pas d'obligation de production comme les salariés.

La charte des bonnes pratiques des stages étudiants en entreprise signée le 26 avril 2006 précise la finalité du stage.

Selon l'Acoss, 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 peut donner lieu à requalification en salariat.

Si le stagiaire est considéré comme une ressource à part entière de l'entreprise, les sommes versées seront assujetties selon les règles de droit commun applicables aux salariés.

LES GARANTIES OFFERTES PAR LE NOUVEAU STATUT

1/ L'établissement d'une convention de stage

Désormais, la conclusion d'une convention de stage est obligatoire et corrélativement, seuls sont autorisés les stages faisant l'objet d'une telle convention.

Elle conditionne le statut de stagiaire et l'application de la franchise de cotisations.

En l'absence de convention, les sommes versées seront assujetties selon les règles de droit commun applicables aux salariés.

➤ Le caractère tripartite de la convention de stage

La convention de stage, à laquelle est annexée la « Charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006, est signée par :

- le représentant de l'établissement d'enseignement dans lequel est inscrit le stagiaire. Il mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de cet établissement ;
- le représentant de l'entreprise d'accueil, qui mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- le stagiaire, qui mentionne son adresse et l'intitulé complet de son cursus ou de sa formation ; si le stagiaire est mineur, la convention est également signée par son représentant légal.

➤ Le formalisme du contenu

Les établissements d'enseignement préparant à un diplôme de l'enseignement supérieur dont les étudiants accomplissent les stages en entreprise prévus par la loi du 31 mars 2006 doivent élaborer, en concertation avec les entreprises intéressées, des conventions de stage sur la base d'une convention type. Ces conventions types sont approuvées par les autorités compétentes des établissements et sont rendues publiques. Cette publicité peut intervenir par voie électronique sur le site Internet des établissements.

Les conventions types précisent les clauses que doivent impérativement comporter les conventions de stage au nombre desquelles doivent figurer les 11 clauses suivantes, telles que définies par le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 :

- 1° La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- 2° Les dates de début et de fin de stage ;
- 3° La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- 4° Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;

5° La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;

6° Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident

7° Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;

8° Les conditions de délivrance d'une attestation de stage et, le cas échéant, les modalités de validation du stage ;

9° Les modalités de suspension ;

10° Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement ;

11° Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

2/ La limitation de la durée des stages

Les stages ont une durée qui ne peut excéder 6 mois calendaires, renouvellement compris.

Ainsi, la durée du stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

En cas de dépassement de cette durée, les inspecteurs de recouvrement sont invités à faire un signalement à la direction générale du travail.

Cette limitation de durée ne s'applique pas aux stages en entreprise, intégrés à un cursus pédagogique, c'est-à-dire, en fait, stages étudiants rendus obligatoires par le cursus, contrairement aux stages étudiants que l'on pourrait qualifier de facultatifs ou basés sur le volontariat.

3/ Le versement obligatoire d'une gratification

Tous les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés.

Le montant de la gratification versée au stagiaire doit être précisé dans la convention de stage.

➔ Le montant

La loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances prévoit que le montant de la gratification peut être fixé soit par une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. A ce jour, seules deux branches, celle des avocats et celle des pharmaciens d'officine ont conclu des accords (désormais étendus) sur le sujet.

Dans l'Institution, aucun accord de branche n'ayant été conclu, il convient de faire application du décret du 31 janvier 2008, pris pour l'application de cette loi, qui prévoit, pour les stages

excédant 3 mois, que le montant horaire de la gratification est fixé à 12,5% du plafond horaire de la Sécurité sociale.

Gratification mensuelle minimum fixée par décret (et franchise de cotisations) si le stagiaire est à temps plein, soit pour 151,67 heures de présence dans l'entreprise :

12,5 % x du Plafond horaire de la Sécurité sociale (fixé, pour 2008, à 21 euros) x nombre d'heures de stage effectuées dans le mois

= 12,5% x 21 x 151,67

= 398,13 euros

Ces dispositions sont applicables aux seules conventions de stage signées à compter du 2 février 2008. Ainsi, la gratification minimale ne pourra être revendiquée par des stagiaires dont le stage a commencé avant cette date.

➔ L'appréciation des trois mois

En pratique, dans la mesure où la gratification est due à compter du premier jour du stage, c'est la durée initiale du stage, compte tenu de la convention de stage, qui est retenue pour déterminer si une gratification minimale doit être versée.

En revanche, un droit non ouvert initialement peut l'être du fait de la conclusion d'avenants à la convention de stage, ayant pour effet de prolonger le stage (hypothèse d'un stage d'1 mois avec avenant portant sa durée à 3 mois). Dans ce cas, un rappel de gratification devra être versé pour les premiers mois de stage non indemnisés.

En cas de suspension de la convention de stage ou de résiliation avant son terme (rendant la durée du stage inférieure à 3 mois), le droit à gratification n'est pas remis en cause et le montant de la gratification du stagiaire est proratisé en fonction de la durée du stage effectuée.

Pour les stages de moins de 3 mois, le versement de la gratification est facultatif et relève de la négociation entre le stagiaire et l'entreprise d'accueil.

➔ Les conditions de versement

La gratification est due et versée :

- à compter du premier jour du premier mois de stage,
- mensuellement au stagiaire.

A noter que les stages s'effectuant sur deux années (non soumis à la limite des 6 mois, c'est-à-dire stages en entreprise intégrés à un cursus pédagogique), la gratification peut être revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond horaire de Sécurité sociale (soit au 1^{er} janvier).

Le montant de la gratification est à moduler en fonction des absences du stagiaire à raison de 7 heures pour jour d'absence.

Ainsi, dans l'hypothèse où un stagiaire à temps plein serait absent durant 2 jours pour maladie, il conviendrait de déduire 14 heures de son horaire de travail mensuel (151,67 heures).

Le montant de la gratification serait alors pour ce mois de :

$$12,5\% \times 21 \times (151,67 - 14) = 361,38 \text{ €}$$

4/ La franchise de cotisations (limite d'exonération de la gratification)

Le décret ayant fixé la gratification minimum à la hauteur de la franchise, le mode de calcul est le même que celui décrit ci-dessus.

Ainsi, la gratification versée aux élèves ou étudiants effectuant un stage conventionné en entreprise est exonérée des cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, de la CSG, de la CRDS, de la cotisation au Fnal, du versement de transport et de la contribution solidarité, dans la limite de 398,13 euros.

En outre, aucune cotisation n'est due au titre de l'assurance chômage et des régimes de retraite complémentaire.

Si la gratification est d'un montant supérieur à cette limite, les cotisations et contributions sont calculées sur la fraction excédant 398,13 euros, c'est-à-dire sur le différentiel entre le montant de la gratification et la franchise.

Ex : Montant de la gratification versée au stagiaire = 450 euros
Seuls 51,87 euros seront soumis aux cotisations.

Le dispositif de franchise est entré en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006. Si le stage a débuté avant cette date, la franchise s'applique aux gratifications versées pour la période allant du 1^{er} juillet 2006 jusqu'à la fin du stage, et ce quelle que soit la date de signature de la convention de stage.

Une entreprise qui accueille un stagiaire peut lui octroyer des titres restaurant. Il est à noter cependant que la participation de l'entreprise d'accueil au financement de titres restaurants attribués au stagiaire doit être prise en compte dans l'appréciation de ce seuil.

5/ La liste des stages

Le décret oblige l'entreprise à établir et à tenir à jour la liste des conventions de stage qu'elle a conclues.

Selon une note du ministère du travail, cette nouvelle obligation à la charge de l'employeur permettrait de faciliter :

- « les contrôles menés en matière de lutte contre le travail illégal, sans pour autant intégrer les stagiaires dans le registre unique du personnel de l'article L 620-3 du code du travail, qui porte sur les seuls salariés de l'entreprise ;
- l'application des règles de santé et de sécurité au travail au bénéfice des stagiaires, à l'instar de toute personne placée sous l'autorité de l'employeur.

6/ La lutte contre les discriminations

Aucune personne ne peut être écartée de l'accès à un stage en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Références

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ;

Décret n° 2008-396 du 31 mars 2006 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise ;

Décret n°2006-1627 du 18 décembre 2006 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des stagiaires mentionnés aux a, b, et f du 2° de l'article L 412-8 et modifiant le code de la Sécurité sociale ;

Décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 relatif à la convention type ;

Décret n°2006-757 du 29 juin 2006 portant application de l'article 10 de la loi du 31 mars 2006 fixant les modalités de calcul de la franchise ;

Charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006.