

LETTRE CIRCULAIRE N° 2007-069 Réforme du statut des stagiaires.

05/04/2007

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances réforme en profondeur le statut des stagiaires autres que ceux relevant de la formation professionnelle continue.
Le décret n° 2006-757 portant application de l'article 10 de la La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est paru au J.O du 30 juin 2006. La franchise de cotisations est fixée à 12,5 % du plafond horaire multiplié par le nombre d'heures de stage.

La La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances réforme en profondeur le statut des stagiaires avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail des stagiaires et de les prémunir contre les abus en encadrant le déroulement du stage. La présente circulaire ne traitera pas des stages de la formation professionnelle qui relèvent entièrement d'une autre législation.

Les principaux textes régissant le statut de stagiaire à compter du 1er juillet 2006 sont les suivants :

- La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ;
- décret n° 2006-757 du 29 juin 2006 portant application de l'article 10 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (décret fixant les modalités de calcul de la franchise) ;
- décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (décret relatif à la convention type) ;
- charte des stages étudiants en entreprise signée le 26 avril 2006 ;
- guide des stages étudiants en entreprise réalisé par les ministères de l'Emploi et de l'Education Nationale ;
- 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 (deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat).

Le décret fixant le montant de la gratification pour les stages supérieurs à 3 mois n'ait pas paru à ce jour et l'arrêté du 11 janvier 1978 relatif aux travailleurs non rémunérés en espèces devrait être abrogé.

1. Champ d'application du statut de stagiaire issu de la réforme du 31 mars 2006 La distinction entre les stages obligatoires et les stages non obligatoires est supprimée, l'article 9 de la loi imposant dorénavant la conclusion d'une convention de stage tripartite.

1.1 Convention de stage tripartite obligatoire

Sous réserve des précisions apportées ci-après, seuls les stages donnant lieu à la signature d'une convention tripartite peuvent être conclus. 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, 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. 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. En outre, elle conditionne l'application de la franchise de cotisations celle-ci étant appréciée au moment de la signature de la convention.

1.1.1 Les parties à la convention

- Stagiaires

Sont visés par cette obligation 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 ½ ouvrier et/ou de chantier, stage de ½ première pratique en France ou à l'étranger, stage de formation pratique) ;
- les élèves des écoles hôtelières ;
- les élèves infirmiers ;
- 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. 211-1 du code du travail.

L'obligation de signer une convention tripartite conclue dans les conditions de l'article 9 de la loi et ses décrets d'application ne s'applique pas aux stagiaires visés à l'article L. 211-1 du code du travail pour lesquels la loi a déjà organisé et encadré strictement les modalités de réalisation du stage. Les apprentis juniors qui demeurent sous statut scolaire relèvent des dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail. Les stagiaires visés à l'article L. 211-1 du code du travail sont en revanche concernés par la franchise.

Il convient d'attirer l'attention sur le fait 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 31 mars 2006. Tel est le cas :

- des stagiaires huissiers qui accomplissent un stage professionnel rémunéré et sont salariés de l'étude d'un huissier ;
- des notaires stagiaires ;
- des stagiaires greffiers dont la formation, dispensée par l'École 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 31 mars 2006 ;
- les stagiaires de la réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle ;
- les instituteurs stagiaires ;
- les géomètres-experts stagiaires inscrits au registre des stages bénéficient d'un contrat de travail.

Employeurs

La loi vise les entreprises.

Par entreprise, il faut entendre entreprise à but lucratif ou non lucratif.

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.

S'agissant des organismes publics, l'article 9 de la loi se référant à la notion d'entreprise, ils ne semblent pas avoir été inclus dans le champ de l'obligation de conclure une convention tripartite alors même que la loi entendait mettre un terme à tous les stages effectués sans convention.

En conséquence, il est très fortement recommandé aux administrations de respecter cette obligation afin, d'une part de limiter le risque de requalification en salariat et d'autre part d'assurer la couverture AT/MP de l'étudiant lorsque aucune gratification ou une gratification inférieure à la franchise de cotisations est versée.

Les établissements concernés

Outre les termes de la loi qui imposent la présence d'un établissement d'enseignement partie à la convention, la charte des stages en entreprise précise que les stages doivent avoir une finalité pédagogique ; la présence d'un établissement d'enseignement partie à la convention est donc indispensable.

1.1.2 Modalités de conclusion

Les modalités de conclusion et le contenu ont été définis par décret

Contenu de la convention

Notamment, la convention doit :

- préciser les objectifs et un contenu du stage en lien avec l'enseignement suivi ;
- définir les missions confiées au stagiaire, les engagements réciproques des parties ;
- régler les modalités d'accompagnement pédagogique du stagiaire dans l'entreprise et l'établissement d'enseignement ;
- le contenu du rapport de stage et les modalités d'évaluation du stage

Durée

La durée de présence du stagiaire ne peut être supérieure à la durée légale ou conventionnelle du travail en vigueur dans l'entreprise.

La durée des stages est limitée à 6 mois, renouvellement compris sauf s'ils sont intégrés à un cursus pédagogique.

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

En l'absence de précisions contraires, la durée de 6 mois prévue par l'article 9 de la loi, tout comme celle de 3 mois prévue en matière de gratification, s'entend d'une durée calendaire, peu importe le nombre d'heures effectuées dans le mois par le stagiaire.

Gratification

Tous les stages d'une durée supérieure à trois mois doivent obligatoirement être rémunérés. Cette rémunération doit être fixée dans la convention.

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. 140-2 du code du travail ou L. 242-1 du code de la Sécurité sociale.

Le montant de cette gratification est fixé par une convention de branche ou par un accord professionnel ou à défaut par décret (non paru à ce jour). La rémunération minimale pourra donc être différente selon le secteur d'activité.

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, 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. Pour les apprentis juniors, l'obligation pour l'employeur de verser une gratification existe à la charge de l'employeur dès que le stage est effectué pour une durée supérieure à 20 jours et le montant de cette gratification est fixé à 20% du SMIC. En cas de non-respect du montant de la gratification minimale, il appartiendra aux inspecteurs du recouvrement de signaler à la DDTEFP, la carence constatée. Pour les stages dont la

durée initiale est inférieure à trois mois, il peut être inséré une clause indiquant que l'employeur se réserve la possibilité en cas de stage satisfaisant de rémunérer le stagiaire. En ce cas, la gratification versée à l'issue du stage sera rapportée à la durée du stage pour l'appréciation de la franchise. Pour les stages s'effectuant sur deux années, la gratification peut être revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond horaire de la Sécurité sociale. Il est possible à l'employeur de verser la gratification en une seule fois à la fin du stage. Il est conseillé de prévoir cette modalité de versement de la gratification lors de la signature de la convention ou dans un avenant.

2. Cotisations sociales

2.1 Champ d'application de la franchise

Le bénéfice de la franchise n'est accordé que lorsque la situation de stage est avérée. Les stagiaires concernés par ce nouveau 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).

Sont donc concernés par la franchise tous les stages visés au 1. de la présente circulaire y compris ceux de l'article L. 211-1 du code du travail (exemple : les apprentis juniors) à l'exclusion :

- des stages se déroulant dans le cadre de la formation professionnelle ;
- des 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.

2.2 Modalités d'application de la franchise

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 du pourcentage fixé par décret, du plafond horaire de la Sécurité sociale et du nombre d'heures de stages 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 partie excédant le seuil et non plus dès le 1er euro.

Le montant de la franchise

La franchise de cotisations est fixée à 12,5 % du plafond horaire multiplié par la durée de présence du stagiaire dans l'entreprise.

Exemple : pour 151,67 h, la franchise est égale au 1er janvier 2007 à 379,18 euros.

La durée prise en compte pour calculer la franchise n'est pas plafonnée à la durée légale du travail si la durée du travail dans l'entreprise est supérieure.

Exemple : pour les élèves des écoles hôtelières, la détermination du seuil de la franchise varie selon les termes de la convention de stage.

Si la convention prévoit que le stage s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en place, le seuil d'exonération est apprécié par rapport à la durée mensuelle de présence. Par contre, si l'horaire habituel de l'entreprise est la durée légale ou si la convention prévoit que le stage ne peut excéder la durée légale, la franchise est calculée en conséquence, soit sur la base de 151,67 h.

Pour l'appréciation du montant de la gratification donnant lieu à franchise de cotisations, il est fait masse des avantages en espèces et en nature. Les avantages en nature sont évalués selon les dispositions de l'arrêté du 10 décembre 2002.

S'il existait auparavant une tolérance permettant l'attribution de chèques déjeuner, en principe réservée aux salariés, à des stagiaires, sans prise en compte dans l'appréciation du seuil d'exonération des cotisations tel que fixé antérieurement à la loi du 31 mars 2006, la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques déjeuner doit désormais être incluse dans la gratification pour déterminer le montant de la franchise.

Les sommes versées aux stagiaires au titre des remboursements de frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations sous réserve d'utilisation conforme à leur objet des sommes versées (arrêté du 20 décembre 2002). La participation de l'employeur au titre de transport du stagiaire s'inscrit dans ce cadre.

Lissage des heures

Le montant de la franchise est fixé par rapport à un nombre d'heures effectuées par le stagiaire. La rédaction du texte relatif à la franchise s'attache plutôt à un calcul à partir des heures réellement faites. Pour l'appréciation de la franchise, le contenu de la convention seul peut permettre de vérifier que la franchise n'est pas dépassée. Cela étant, la durée légale du travail est généralement la référence admise pour déterminer le montant de la gratification ; étant elle-même lissée, le lissage ne paraît donc pas devoir être exclu. Il est plus aisé dans la convention de se référer à cette valeur plutôt qu'à un nombre d'heures que le stagiaire sera tenu de faire. .. Calcul du nombre d'heures En cas d'absences du stagiaire justifiées (maladie, fermeture de l'entreprise ...) si l'entreprise maintient le montant de la gratification, la franchise est calculée sans neutraliser ces heures d'absence « rémunérées ». En cas de stage commençant ou terminant en cours de mois, il peut être fait application d'un prorata. Exemple : durée de présence fixée à 35 heures/semaine. La convention est signée pour la période du 1er avril 2007 au 15 juillet 2007. La franchise applicable au mois de juillet sera égale à : 12,5 % du plafond horaire x (2x 35 h). .. Arrondi 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. La situation de l'ensemble des stagiaires est unifiée au regard de la couverture accidents du travail/maladie professionnelle Antérieurement, seules les personnes effectuant un stage obligatoire dans le cadre de leur cursus de formation bénéficiaient d'une couverture AT/MP clairement définie par la loi. Dorénavant, tous les stagiaires sont rattachés systématiquement au régime général pour leur couverture AT/MP. 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 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est le salaire minimum des rentes, soit 16 554 € pour l'année 2007. Le taux applicable à ces cotisations est fixé chaque année par la CNAMTS en fonction de la sinistralité passée. Pour l'année 2006, le montant des cotisations était de 1 ou 7 € 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 est versée dans les 15 premiers jours du mois de mars suivant.

- par l'organisme d'accueil lorsque la gratification versée est supérieure à ce seuil. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise, organisme public ou association. Le montant de cette cotisation AT/MP est fixé par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en application de l'article D. 242-6-18 CSS. 4. Cas particuliers 4.1 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 (CEE) n° 1408-71. Dans le cadre de l'Union Européenne, le règlement n° 307-1999 a étendu les dispositions du règlement n° 1408-71 aux étudiants. Toutefois, faute de consensus, aucune disposition n'a été retenue pour déterminer la législation applicable aux étudiants qui se déplacent au sein de l'EEE, les Etats étant néanmoins invités à éviter les situations de conflits de loi (positif ou négatif). Aussi, par principe, les étudiants qui effectuent des stages en France sont soumis à la législation de sécurité sociale française. Des précisions seront ultérieurement apportées par circulaire ministérielle. 4.2 Les étudiants faisant un stage à l'étranger L'article L.242-4-1 CSS ne s'applique pas aux stages effectués à l'étranger. Les établissements d'enseignement et les structures d'accueil doivent s'assurer de la protection sociale du stagiaire, notamment contre les AT-MP, pour son stage effectué à l'étranger : - lorsque la gratification est inférieure ou égale au seuil de 12,5 % du plafond de la Sécurité sociale, la couverture accident du travail et maladies professionnelles 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 12,5 % du plafond de la Sécurité sociale, 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 accident du travail et maladies professionnelles et que l'organisme d'accueil paie les cotisations afférentes à la couverture de ce risque.

Le Directeur, Jean-Luc TAVERNIER