

GRATIFICATIONS VERSÉES AUX STAGIAIRES

Des élèves ou des étudiants peuvent être amenés dans le cadre de leur scolarité à effectuer des stages en entreprise.

Une convention de stage est en principe exigée dans tous les cas sauf dans pour les stages relevant de l'article L. 4153-2 du Code du travail (visite d'observations, séquences d'information, stages d'initiation en milieu professionnel) et ceux dispensés dans le cadre de la formation professionnelle continue.

La durée du stage donnant lieu à convention est en outre limitée à **6** mois sauf lorsque celui-ci s'inscrit dans un cursus pédagogique.

Enfin, le caractère obligatoire ou non du stage peut avoir un impact en matière de fiscalité.

DEFINITION

STAGE OBLIGATOIRE

Le stage obligatoire doit répondre à deux critères essentiels :

- s'inscrire dans le cadre de la scolarité et être prévu dans le règlement des études pour l'obtention du diplôme. Le cursus pédagogique peut être scolaire ou universitaire.
- faire l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. Cette convention tripartite est signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

STAGE NON OBLIGATOIRE

Il s'agit du stage qui ne répond pas aux critères précédents. C'est le cas notamment :

- des stages ne s'inscrivant pas dans un cursus d'études ;
- des stages rendus obligatoires pour accéder à une profession (avocats, etc.) mais non intégrés à une scolarité particulière ;
- des stages s'inscrivant dans une scolarité mais n'ayant pas fait l'objet d'une convention de stage.

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

Délai de carence entre les stages

Un délai de carence entre deux stages doit être respecté.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages 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.

Article L. 612-10 du Code de l'éducation

Exemple

À la suite d'un stage de trois mois, un nouveau stagiaire ne peut être occupé sur le même poste qu'après un délai d'un mois.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu par le stagiaire.

Article L. 612-10 du Code de l'éducation

Durée du travail

La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme en ce qui concerne :

- les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- la présence de nuit ;
- le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Pour assurer l'application de ces dispositions, l'entreprise doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

Absence de DPAE

Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'employeur n'a pas de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à effectuer auprès de l'URSSAF.

REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL

L'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité d'une entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en oeuvre d'une convention de stage en entreprise, dès lors que les conditions requises par la convention de stage en entreprise pour la réalisation du stage sont bien remplies.

Cass. soc. 17 octobre 2000 - Société Top Info Technologies c/ Hubert

COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

Les règles applicables en matière de cotisations sur les gratifications versées aux stagiaires sont fixées par le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006.

Décret n° 2006-757 du 29 juin 2006 - JO du 30 juin 2006 p. 9791

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2006. Lorsque le stage a débuté avant cette date, les nouvelles dispositions s'appliquent aux gratifications versées pour la période allant du 1^{er} juillet jusqu'à la date de fin du stage. Ce décret prévoit une franchise de cotisations sur les gratifications versées aux stagiaires.

Les stagiaires concernés par ce dispositif sont :

- les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique ;
- les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé ;
- les personnes 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.

FRAIS PROFESSIONNELS EXCLUS DE L'ASSIETTE DE COTISATIONS

Sont exclues de l'assiette des cotisations, les indemnités allouées au titre des frais de déplacement sur justification des dépenses réelles, ou, selon les limites fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002. Les frais de déplacement peuvent être justifiés lorsque l'élève effectue un stage dans un établissement de l'entreprise éloigné de son domicile et que l'entreprise entend l'indemniser des dépenses de double résidence.

Le stagiaire peut également être amené à accompagner les déplacements de salariés de l'entreprise d'accueil.

Instruction ACOSS n° 78-1 du 5 juillet 1978

GRATIFICATIONS

GRATIFICATION MINIMALE OBLIGATOIRE

Champ d'application

Le stagiaire perçoit une gratification minimale lorsque sa présence dans l'entreprise est supérieure à deux mois. Ces deux mois peuvent être consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

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

La durée de deux mois s'entend d'une durée calendaire, peu importe le nombre d'heures effectuées dans le mois par le stagiaire.

Montant

À défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé à **12,5 %** du plafond horaire de la Sécurité sociale soit **436,05 €** pour **2014**.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Stage effectué à compter du 1^{er} septembre 2015

À compter du 1^{er} septembre 2015, l'employeur devra verser un montant horaire minimal de **15 %** du plafond horaire de la sécurité sociale.

Article L. 124-6 du Code de l'éducation

Prise en charge des repas

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'entreprise d'accueil.

Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même code. (**50 %** des abonnements de transport en commun).

Modalités de versement

La gratification de stage est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage. La gratification de stage est versée mensuellement.

Pour les stages inférieurs à deux mois (*Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006*), l'employeur n'a aucune obligation de verser une gratification au stagiaire.

Cependant, il peut décider d'en verser une. Dans ce cas, la gratification peut être versée en une seule fois et rapportée à la durée du stage pour l'appréciation du seuil de la franchise.

En revanche, si la gratification est prévue par la convention, elle doit être versée mensuellement. Toute somme versée en plus, à la fin du stage, doit alors être prise en compte au titre du mois au cours duquel elle est versée.

Pour les stages inférieurs à deux mois et qui se prolongent au-delà, l'employeur doit verser la gratification dès la fin du 2^e mois et rapporter son montant à la période écoulée pour apprécier le montant de la franchise.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

Régime social

Tous les stages, obligatoires ou non, bénéficient d'une franchise de cotisations et contributions sociales, calculée sur la base du plafond journalier de la Sécurité sociale. Pour le calcul de cette franchise, l'ACOSS précise que :

- la durée de présence prise en compte n'est pas plafonnée à la durée légale du travail, si la durée du travail conventionnelle applicable dans l'entreprise est supérieure ;
- lorsque la durée de présence mentionnée dans la convention correspond à une durée moyenne lissée sur la période du stage (l'employeur ne peut, en effet, alterner un montant de franchise déterminé pour un mois avec un lissage et le mois suivant par rapport aux heures réelles ;
- en cas d'entrée ou sortie du stagiaire en cours de mois, l'exonération est proratisée sur une base en trentièmes ;
- en cas d'absence du stagiaire lors du stage (maladie, fermeture de l'établissement, etc.), l'exonération ne doit être proratisée que si le montant de la gratification est proratisé. Si l'entreprise maintient le montant de la gratification, la franchise est donc calculée sans neutraliser ces heures d'absences rémunérées ;
- dans le cas où le montant de la gratification est au moins égal au montant de la franchise de cotisations, l'avantage en nature résultant de la prise de repas à la cantine n'est pas pris en compte lorsque la participation salariale est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature ;
- lorsque la participation patronale aux titres restaurant respecte la réglementation relative à ces titres, elle est exclue de l'assiette des cotisations, peu importe le montant de la gratification. Lorsque la participation excède les limites fixées, elle est prise en compte dans les sommes à exonérer, si elle est comprise dans les limites de cette franchise. Mais si le seuil de la franchise est atteint, elle est réintégrée dans l'assiette.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2008-091 du 29 décembre 2008

GRATIFICATION INFÉRIEURE OU ÉGALE À 12,50 % DU PLAFOND HORAIRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les cotisations de Sécurité sociale, patronales et salariales, ne sont pas dues dès lors que le montant de la gratification ne dépasse pas :

- **12,50 %** du plafond horaire de Sécurité sociale soit **12,50 % de 23 €** en **2014 (2,875 €)** ou **13,75 %** pour les conventions conclues à compter du 1^{er} décembre **2014 (3,163 €)** ;
- par nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré soit **436,05 €** en **2014** (pour un stage correspondant à **151,67 €**) ou **479,73 €** pour les conventions conclues à compter du 1^{er} décembre 2014.

Exemple

- *stagiaire percevant 300 € sur un mois complet de stage : la gratification n'est pas soumise à cotisation ;*
- *stagiaire percevant 166,25 € sur deux semaines de stage : la gratification n'est pas soumise à cotisation.*

Ce seuil est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et selon le temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

*À titre d'exemple, la gratification versée à un stagiaire présent, par exemple, quatre jours sur cinq dans l'entreprise, est exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur des 4/5^e de **436,05 €** soit **348,84 €**.*

Lorsque la gratification est versée en seule fois en fin de stage, son montant doit être globalisé en totalisant le nombre de mois compris dans la période d'activité.

GRATIFICATION SUPERIEURE A 12,50 % (OU 13,75 %) DU PLAFOND HORAIRE DE SECURITE SOCIALE

Lorsque le montant de la gratification est supérieur à **12,50 %** (ou **13,75 %**) du plafond horaire de Sécurité sociale, les cotisations sont dues uniquement sur la partie excédant le seuil.

Octroi d'avantages en nature (logement, repas gratuits)

Les avantages en nature accordés par l'entreprise aux stagiaires doivent être pris en compte pour apprécier si le montant des gratifications perçues par le stagiaire est ou non supérieur à la limite des **12,50 %** (ou **13,75 %**).

Cass. soc. 28 mars 1996 - URSSAF de l'Aveyron c/ SARL Hôtellerie de Fontanges

Cass. soc. 22 mai 1997 - URSSAF de l'Aveyron c/ Sté Grand Hôtel de la Muse et du Rozier

Exemple

La fourniture de logement et de nourriture à des élèves, constitue un avantage en nature considéré comme rémunération. Ces avantages doivent donc être pris en compte pour apprécier si le montant des gratifications perçues par le stagiaire est ou non supérieur à la limite de 12,50 %.

Stages dont la gratification est inférieure à 12,5 % (ou 13,75 %) du plafond horaire de la Sécurité sociale

Lorsque le montant de la gratification éventuelle est inférieur au seuil de la franchise (**436,05 €** par mois en 2013 pour une durée mensuelle de **151,67 h**), les sommes qui devraient en principe être assujetties au titre des avantages en nature peuvent être exonérées au titre de la franchise dans la limite du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de la franchise.

Exemples

1 - Gratification mensuelle versée est égale à 310 € et avantage en nature évalué à 100 € :

310 € + 100 € = 410 € soit un total inférieur au seuil de la franchise = aucune cotisation n'est due.

2 - Gratification mensuelle versée est égale à 310 € et avantage en nature évalué à 150 € :

310 € + 150 € = 460 € soit un total supérieur au seuil de la franchise.

Les cotisations sont dues sur la différence entre 460 € et 436,05 € soit sur une assiette égale à 23,95 €.

Stages dont la gratification est supérieure ou égale à 12,5 % (ou 13,75 %) du plafond horaire de la Sécurité sociale

Les avantages en nature accordés aux stagiaires, qui viennent en complément du montant de la gratification, ne sont pas, exonérés au titre de la franchise.

Les avantages en nature entrent dans l'assiette des cotisations et sont évalués conformément aux règles retenues pour les salariés. Leur valeur est ajoutée à la gratification et tout ce qui dépasse du montant de la franchise doit être soumis à cotisations.

Titres-restaurants

L'octroi de titres restaurant n'est en principe admis que pour les salariés de l'entreprise. Toutefois, lorsque l'entreprise ne dispose pas de restaurant d'entreprise, il est admis que des titres soient remis à des stagiaires. Lorsque la participation patronale à l'acquisition des titres restaurant respecte la réglementation relative aux titres restaurant, elle est exclue de l'assiette quel que soit le montant de la gratification versée au stagiaire.

Pour être exonérée de cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit respecter les deux limites suivantes :

- être comprise entre **50** et **60** % de la valeur nominale du titre ;
- ne pas excéder **5,33** €.

PROTECTION DES STAGIAIRES CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Gratification < ou égale à 12,50 % (13,75 %) du plafond horaire de Sécurité sociale

Pour les élèves et les étudiants des établissements d'enseignement qui perçoivent une gratification égale ou inférieure à la fraction de gratification mentionnée à l'article L. 242-4-1 du Code de la Sécurité sociale (**12,50** % ou **13,75** % du plafond horaire de Sécurité sociale), les obligations de l'employeur incombent à l'établissement d'enseignement signataire de la convention.

Article R. 412-4 - I du Code la Sécurité sociale

Toutefois, pour les élèves et étudiants des établissements publics relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, le versement des cotisations incombe au recteur.

Lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise ou, pour les étudiants en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie qui n'ont pas un statut hospitalier, du stage hospitalier effectué, l'obligation de déclaration de l'accident du travail instituée par l'article L. 441-2 incombe à l'entreprise ou à l'établissement de santé dans lequel est effectué le stage.

L'entreprise ou l'établissement de santé adresse sans délai à l'établissement d'enseignement ou à l'unité de recherche dont relève l'élève ou l'étudiant copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la caisse primaire d'assurance-maladie compétente.

Gratification > à 12,50 % (ou 13,75 %) du plafond horaire de Sécurité sociale

Pour les élèves et les étudiants des établissements d'enseignement qui perçoivent une gratification supérieure à la fraction de gratification mentionnée à l'article L. 242-4-1 du Code de la Sécurité sociale (**12,50** % du plafond horaire de Sécurité sociale), les obligations de l'employeur incombent à l'entreprise signataire de la convention.

L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le montant de la fraction de gratification mentionnée à l'article L. 242-4-1.

Les rentes sont calculées sur la base du salaire minimum mentionné à l'article L. 434-16 du Code la Sécurité sociale ou du montant de la gratification versée au stagiaire, si celui-ci est supérieur.

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, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement. Il adresse sans délai à l'entreprise signataire de la convention mentionnée ci-dessus une copie de la déclaration d'accident envoyée à la caisse d'assurance-maladie compétente.

Calcul des heures

Le montant de la franchise est fixé par rapport à un nombre d'heures effectuées par le stagiaire. Pour l'appréciation de la franchise, le contenu de la convention permet de vérifier que la franchise n'est pas dépassée.

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.

Mois incomplet

En cas d'absence justifiée du stagiaire (maladie...), lorsque l'entreprise maintient le montant de la gratification, la franchise de cotisation est calculée sans neutraliser les heures d'absence rémunérées.

Chômage et retraite complémentaire

Chômage

Le principe est le non-assujettissement du stagiaire au régime d'assurance chômage dans la mesure où le stagiaire n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail.

Retraite complémentaire

■ Avant le 1^{er} janvier 1996

Le non-assujettissement est subordonné à la réunion de **3** conditions :

- le stage fait partie intégrante du programme de l'école ou des études,
- sa durée n'excède pas **3** mois,
- il revêt, pour l'étudiant, un caractère obligatoire.

Lorsque l'une au moins des trois conditions n'est pas remplie, le stagiaire doit être affilié aux institutions de retraite complémentaire.

■ Depuis le 1^{er} janvier 1996

Seuls les stagiaires titulaires d'un véritable contrat de travail doivent être affiliés aux institutions de retraite complémentaire, l'assiette des cotisations étant constituée de la rémunération réelle perçue par les intéressés.

Le contrat de travail se caractérise par la réunion des **3** critères suivants :

- l'exercice d'une activité au profit de l'employeur,
- le lien de subordination vis-à-vis de l'employeur,
- l'existence d'une rémunération.

Circulaire n° 96-15 du 14 février 1996

REGIME FISCAL

Les salaires versés aux stagiaires sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance, soit **17 345 €** pour **2014**. Avant cette date, la gratification du stagiaire demeurait exonérée d'IR lorsque les trois conditions suivantes étaient remplies :

- les stages font partie intégrante des programmes de l'école ou des études ;
- ils présentent, pour l'élève ou l'étudiant, un caractère obligatoire ;
- leur durée n'excède pas **3** mois.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés aux articles L. 1225-16 à L. 1225-28, L. 1225-35, L. 1225-37 et L. 1225-46 du Code du travail.