

Loi relative aux stages

La loi sur l'encadrement des stages a été publiée au Journal Officiel. Elle est donc applicable depuis le 12 juillet 2014, sous réserve, pour certaines mesures, de la parution des décrets d'application.

En voici les principales mesures :

- **Stage « étudiant »**

Le stage en entreprise doit s'inscrire dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, peu importe que le stage soit obligatoire ou facultatif.

- **Stage ne vaut pas emploi**

Le stage ne doit pas servir à pourvoir un emploi au lieu de recruter des salariés pour des emplois réguliers, temporaires ou saisonniers. Il reste donc exclu que le stagiaire :

- exécute une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- pourvoit à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise d'accueil ;
- occupe un emploi saisonnier ;
- remplace un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

N'étant pas salariés, les stagiaires ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise d'accueil. Il n'y a pas, non plus à faire de déclaration préalable à l'embauche pour eux puisqu'ils ne sont pas salariés.

- **Durée des stages et carence**

Un stagiaire ne peut pas effectuer, par année d'enseignement, plus de 6 mois dans une même entreprise, au titre d'un ou de plusieurs stages.

Un décret (à paraître) précisera les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée maximale. La réforme limite cette dérogation à une période transitoire de 2 ans à compter de la publication de la loi. Passé ce délai, aucun stage en milieu professionnel ne pourrait déroger à cette durée de 6 mois.

- **Nombre de stagiaires**

Un décret devra fixer un nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis sur une même semaine civile dans l'entreprise (hors période de prolongation des stages).

- **Encadrement du stage**

Une convention reste nécessaire entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise d'accueil. Un certain nombre de clauses doivent y figurer et elle devra désormais aussi définir les

compétences à acquérir ou à développer pendant le stage.

Si les conditions de stage n'étaient pas remplies, le stagiaire pourra demander la requalification du stage en contrat de travail devant le conseil des prud'hommes.

Un tuteur ne pourra encadrer qu'un nombre limité de stagiaires défini par un futur décret.

- **Registre du personnel.**

Jusqu'alors, l'employeur était tenu d'établir une liste des conventions de stage. A l'avenir, il inscrira les stagiaires dans le registre unique du personnel au sein d'une partie spécifique

Durée du travail

Le stagiaire se verra appliquer les mêmes règles de décompte de la durée du travail que les salariés pour :

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

L'organisme d'accueil établit selon tout moyen un décompte des durées de présence du stagiaire. Si l'inspection du travail constatait un non-respect de ces règles, l'entreprise encourrait une amende.

- **Grossesse, paternité, adoption : droit à congé**

La loi offre aux stagiaires le droit à des congés et autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés au titre :

- des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pour la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement
- des congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ;
- des congés d'adoption

- **Restauration**

La loi impose pour les stagiaires l'accès au restaurant d'entreprise et l'attribution des titres-restaurant.

- **Gratification du stagiaire : critère de la durée**

La gratification obligatoire continuera de concerner les stages de l'enseignement d'une durée supérieure à :

- 2 mois consécutifs ;

- ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, 2 mois consécutifs ou non.

La durée du stage s'apprécie en durée calendaire, quel que soit le nombre d'heures effectuées dans le mois par le stagiaire.

Pour un stage de plus de 2 mois, la gratification restera versée mensuellement.

- **Calcul de la gratification**

À défaut d'un montant fixé par accord de branche ou accord professionnel étendu, les conventions de stage signées à compter du 1^{er} septembre 2015 mentionneront un montant horaire minimal qui passe à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Un décret à paraître fixera le montant d'une hausse intermédiaire qui interviendrait à la rentrée 2014.

- **Variation de la durée de présence du stagiaire**

Lorsque la durée de présence du stagiaire mentionnée dans la convention excède la durée légale du travail afin de correspondre à la durée du travail conventionnelle de l'entreprise (ex. : 39 h), la gratification minimale est augmentée d'autant.

À l'inverse, en cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

La loi prévoit que la gratification sera exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC comme pour les apprentis. Il appartiendra au stagiaire, ou à ses parents en cas de rattachement de ce dernier au foyer fiscal, de tenir compte de cette exonération au niveau de sa ou de leur déclaration de revenus.

Comme dans le système existant, l'entreprise déclare la rémunération dans le net imposable sur la DADS-U ou la DADS-Net.

- **Frais professionnels et avantages en nature**

L'employeur a la possibilité d'accorder des avantages en nature à un stagiaire ou de prendre en charge des frais professionnels que celui-ci engage pour l'exécution de son stage. Ce remboursement de frais ou l'avantage en nature ne sont pas pris en compte pour apprécier le montant de la gratification.

L'employeur prend en charge les frais de transport « domicile-lieu de stage » du stagiaire, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

- **Cotisations sociales**

La gratification versée au stagiaire (y compris les avantages en nature) n'est pas soumise à cotisations dans la limite de 12,50 % du PHSS multiplié par le nombre d'heures effectuées en stage le mois considéré. Cette règle vaut quelle que soit la durée du stage, y compris pour une durée excédant les 35 heures hebdomadaires légales.

Le seuil de franchise est apprécié lors de la signature de la convention de stage, en tenant compte du

temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Pour les gratifications supérieures (AN inclus) au seuil de franchise, les cotisations de sécurité sociale (parts patronale et salariale), la contribution solidarité autonomie, le FNAL, le versement de transport, la CSG et la CRDS sont dus sur la fraction excédentaire.

Aucune des aides liées à l'emploi de salariés titulaires d'un contrat de travail (réduction Fillon, etc.) n'est applicable.

En revanche, la gratification n'est soumise ni aux cotisations chômage ni aux cotisations retraite complémentaire (ARRCO ou AGIRC).

Lorsque la gratification ne dépasse pas le seuil de franchise de cotisations, l'établissement d'enseignement signataire de la convention paye une cotisation « accidents du travail » (AT).

Lorsque la gratification est supérieure au seuil de franchise, l'entreprise doit la cotisation AT sur la fraction excédentaire.

En cas d'entrée ou de sortie du stagiaire en cours de mois, la franchise de cotisations doit être proratisée sur une base en trentièmes.