



SOCIAL

STAGE : Vers un véritable statut du stagiaire, entre contrainte et flexibilité pour l'entreprise

Chaque année plus d'un million d'étudiants bénéficient d'un stage en entreprise. La loi du 10 juillet 2014 relative au développement et à l'encadrement des stages a modifié en profondeur la réglementation. Une circulaire de l'ACOSS en a précisé les modalités d'application un an plus tard. Retour sur les principaux éléments de la réforme.



Un cadre légal renforcé

Le tuteur a une obligation d'encadrement incluse dans la loi. Il doit répondre devant l'enseignant référent de cette obligation et veiller au respect des dispositions de la convention de stage.

Une convention doit être établie par écrit. Son contenu est imposé par la loi avec un formalisme strict depuis le 1^{er} décembre 2014.

Le stage doit être inclus dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Il ne sera plus possible de mettre en place des conventions de stage libre.

Le stage ne peut être un moyen de dissimuler le recours à un CDD à bas prix. Il ne peut avoir pour objet ou pour effet de :

- remplacer un salarié absent ou licencié,
- exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent,
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- occuper un emploi saisonnier,
- accomplir des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

Un délai de carence d'un tiers de la durée du stage précédent est imposé à toute entreprise qui souhaite conclure une nouvelle convention sur le même poste avec un nouveau stagiaire.

Le stagiaire doit faire l'objet d'une mention dans une partie spécifique du registre unique du personnel selon l'ordre d'arrivée.

Une durée limitée à 6 mois

La loi fixe désormais à 6 mois la durée maximale d'un stage dans une seule et même entreprise. Toutefois, pendant une période de transition jusqu'au 12 juillet 2016, et pour certaines formations (éducateur spécialisé, assistant de service social, certains cursus de master, ...) précisément détaillées dans le Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014, il est prévu de laisser la possibilité de certaines dérogations à cette durée maximale.

Les mêmes conditions de travail que le salarié

Le stagiaire doit bénéficier des mêmes conditions de travail qu'un salarié :

1. **Code du travail, frais de transport, prestations du Comité d'entreprise,**
2. **Décompte du temps de présence selon les mêmes règles :** horaires de nuit, durée maximale de présence, jours de repos... Depuis le 12 juillet 2014, les stagiaires ont droit à des congés payés et à des autorisations d'absence dans les mêmes conditions que les salariés.
3. **Si des tickets restaurant ont été mis en place pour les salariés, les stagiaires doivent en bénéficier** au prorata de leur durée de présence au sein de l'établissement, y compris pour les stages de moins de deux mois. La participation de l'employeur au financement de ces tickets est toujours exonérée de charges, même si le stagiaire ne bénéficie pas d'une gratification séparée.

Régime social et fiscal

Pour les conventions conclues depuis le 1^{er} septembre 2015 :

La fraction de gratification versée n'est pas soumise à cotisation si elle n'excède pas, par mois civil, le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois multiplié par 15% du plafond horaire de la sécurité sociale. Au-delà de ce montant, on applique les cotisations sociales selon les taux applicables dans l'entreprise pour un poste équivalent.

La gratification est exonérée d'impôt sur le revenu dans la même limite que pour les apprentis.

La charge est en revanche déductible en totalité pour l'entreprise qui accueille le stagiaire.

Une hausse de la gratification

Depuis 2011, la loi Cherpion imposait une rémunération minimale de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour tous les stages de plus de 2 mois. La réforme augmente à 15 % cette rémunération, soit 523,26 euros mensuels à ce jour.

La gratification est fonction du nombre d'heures de présence effective dans l'entreprise. Le décompte de la durée du stage tient compte des périodes effectuées, même non consécutives, sur l'ensemble de l'année d'enseignement et non sur l'année calendaire.

La gratification ne constitue qu'un minimum. Elle doit être versée chaque mois et ne peut être versée à la fin du stage. Il est possible néanmoins d'opter pour un lissage de la rémunération ou pour un paiement en fonction des heures réelles effectuées dès lors que ces modalités sont prévues clairement dans la convention de stage.

En deçà de deux mois de stage, le versement d'une indemnité est libre. Il est possible, pour ce seul cas, de prévoir que la rémunération sera fonction d'un critère de satisfaction, rendant, de fait, son paiement incertain.