

U.N.E.G.



Union Nationale des Etudiants en Gestion

Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Association membre de Promotion & Défense des Etudiants (P.D.E.)

U.N.E.G. c/o PDE - 14, passage Dubail - 75010 PARIS
Tél : 01 43 40 10 71 - **Fax :** 01 43 40 10 21

Mail : unegestion@yahoo.fr - **Site web :** www.uneg.org

Evolution de la législation autour des stages

*Réalisé par Brice MARGRAITTE,
dossier mis à jour le 11 juillet 2006*

Le 26 avril 2006 a été réalisée et signée une **charte nationale des stages** par les différentes organisations étudiantes et patronales (CGPME, MEDEF, UNAPL, UPA) où l'UNEG, via Promotion & Défense des Etudiants (PDE), a contribué à son élaboration. Si cette charte constitue plus un modèle de référence et a essentiellement une portée symbolique, elle ne sécurise en aucune manière les stagiaires lors de la pratique de leurs stages sauf si l'employeur s'est engagé à la respecter. Des décrets d'application pourraient cependant voir le jour ultérieurement dans le but d'encadrer davantage les stages.

Cette charte vient compléter la **loi sur « l'égalité des chances » paru le 31 mars 2006** qui prévoit plusieurs mesures favorables aux stagiaires et aux entreprises. En effet, si cette loi a surtout fait parler d'elle avec le CPE, il y a quelques articles sur lesquels il convient de porter attention... à commencer par la rémunération obligatoire (30% du SMIC minimum soit 360 euros) de tous les stages ayant une durée supérieure à 3 mois.

Avant d'analyser les modifications que cette loi apporte, il faut se rappeler que bien que **le stagiaire ne possède pas le statut de salarié de l'entreprise**, mais qu'il bénéficie d'une protection ponctuelle. Il se voit appliqué l'article L 122-45 du Code du Travail prohibant toute discrimination dans l'accès au stage. En cas de litige, le juge civil de droit commun est compétent.

Si cette loi est parue au journal officiel le 31 mars 2006, il faut savoir que certains articles impliquent la parution de décrets qui n'ont, à ce jour, toujours pas été publiés, d'où la difficulté pour les entreprises et les stagiaires de connaître avec précision leurs droits et devoirs.

Ce dossier tient compte des précisions apportées par le décret (2006-757) daté du 29 juin 2006 et paru au Journal Officiel le 30 juin. Celui-ci est ainsi entré en application le 1^{er} juillet 2006.

1) Les nouvelles dispositions entrées en vigueur le 3 avril et/ou 1^{er} juillet suite à la parution de la loi au Journal Officiel d'un décret d'application

a. Au sujet de la convention de stage :

La **distinction entre stage obligatoire et stage facultatif est dorénavant supprimée**, au profit d'un mécanisme d'une franchise de cotisations qui s'appliquera à tous les stages, qu'ils soient ou non obligatoires (cf décret 2006-757 du 29 juin 2006).

L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances prévoit que **tous les stages réalisés en entreprise** doivent faire l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention.

Cette mesure ne concerne pas :

- les *mineurs de plus de 14 ans* qui se livrent à des travaux adaptés à leur âge durant leur vacances scolaires (L. 211-1 du Code du Travail)
- les *mineurs de moins de 16 ans* qui seraient amenés à réaliser des stages d'initiation, des stages d'application et des périodes de formation en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné (cf formation par alternance) ou professionnel. (+ de détails : circulaire MEN n° 2003-134 du 8 septembre 2003)
- Les *stagiaires étant sous le régime de la formation professionnelle continue* (cf L 290-1 et R 950-4 du Code du Travail)

Si les sanctions n'ont pas été précisées, l'absence de convention de stage implique plusieurs conséquences pour l'entreprise :

- Sur le plan des cotisations, le stagiaire pourrait être considéré comme un salarié à part entière (respect de l'assiette minimale des cotisations notamment)
- le stage pourrait être requalifié le cas échéant en véritable contrat de travail,...

Par ailleurs, il est rappelé qu'il ne peut y avoir de stages hors du parcours pédagogique, ce qui implique que la finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet ; dès lors, le stage doit permettre la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel et doit faciliter le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise. La convention de stage devra donc préciser le contenu stage, les activités confiées au stagiaire, le projet pédagogique, les objectifs, finalités attendus du stage.

b. Durée maximale du stage

L'article 9 prévoit que la durée des stages en entreprise ne peut excéder six mois, renouvellement (avenant) compris sauf les stages étant intégrés à un « cursus pédagogique ». (Sont essentiellement concernées par cette mesure les écoles de commerce/gestion et d'ingénieurs et certaines filières médicales/paramédicales). L'expression « cursus pédagogique » étant floue, elle devrait être précisée dans un prochain décret.

c. Gratification / Rémunération du stagiaire

Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, l'article 9 prévoit que le stage doit faire l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou à défaut, par décret qui devrait paraître prochainement.

Cela signifie qu'à l'avenir, que les gratifications des stagiaires pourraient varier selon le milieu professionnel de l'entreprise mais sera dans tous les cas déterminés à l'avance. Comme c'était déjà le cas, cette gratification n'a toujours pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L 140-2 du Code du Travail.

d. Couverture « accident du travail »

Que le stage soit obligatoire ou non, les stagiaires bénéficient de la couverture « accidents du travail et maladies professionnelles » du régime général, à l'exception des indemnités journalières et de l'indemnité en capital.

e. Régime social des gratifications versées aux stagiaires / Imposition

Tableau récapitulatif des rémunérations actuelles AVANT LE 1^{er} juillet 2006 :

Statut du stage et montant de la gratification	Cotisations sociales : part salariale (dont CSG & CRDS)	Cotisations sociales : part patronale
Stage obligatoire :		
→ gratification < 30% du SMIC		
- Etablissement assurant le risque d'Accident du Travail	Non soumise	Non soumise
- Etablissement n'assurant le risque d'Accident du Travail	Non soumise	Sur 25% du SMIC (= 339 euros)
→ gratification > 30% du SMIC	Soumise dès le premier euro	Soumise dès le premier euro
Stage facultatif :		
- Stage non-rémunéré	Néant	Sur 25% du Smic (=339 euros)
- Stage rémunéré :		
→Rémunération < 25% du Smic	Non soumise	Établies sur 25% du SMIC
→Rémunération > 25% du Smic	Soumise dès le premier euro	Soumise dès le premier euro

Avant la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2006, celui-ci s'élevait à 8,03 euros/h soit un SMIC mensuel brut (pour 35 heures) équivalent à 1217,88 euros.
30% du SMIC correspondent ainsi à 365 euros.

Ce que la loi sur l'égalité des chances modifie :

- les stagiaires concernés par le nouveau dispositif :

- 1) Tous les stagiaires mentionnés aux *a*, *b* et *f* du 2^o de l'article L 412-8 du Code de la Sécurité Sociale. Pour simplifier, l'ensemble des étudiants, élèves d'un établissement secondaire, technique, supérieur (par ex : université, écoles d'ingénieurs, de commerce,...)
- 2) Les personnes réalisant des stages dans un organisme public ou privé, qui ne font pas l'objet d'un contrat de travail et qui ne rentrent pas dans le cadre de la formation professionnelle continue.

f. Régime social d'imposition / d'exonération :

Cette loi réduit l'assiette de l'imposition ; en effet, la partie de l'indemnité du stagiaire qui est inférieure à 360 euros n'est plus imposable.

Les 360 euros sont déterminés de la manière suivante :

$$\begin{aligned} 360 \text{ euros} &= 12,50\% \text{ du plafond horaire de la sécurité sociale } \times \text{ nombre d heures} \\ &\quad \text{théorique travaillées dans le mois } (= 35\text{h} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}) \\ &= 12,50\% \times 19 \text{ (en 2006)} \times 35 \times 151,67 \end{aligned}$$

Ce dispositif, s'applique dès le 1^{er} juillet 2006, et ce, même pour les stages ayant commencé avant cette date.

i. Si la part de la gratification (indemnité de stage) est inférieur ou égale à 360 euros

→ Le stagiaire et l'entreprise ne payent pas de cotisations sur ce montant ; il n'y a donc pas de CSG, de CRDS et de toutes les charges sociales ayant la même assiette que celles des cotisations sociales de la SS (par ex : FNAL, versement de transport,...)

ii. Si la part de la gratification est supérieure à 360 euros, seule la fraction excédentaire sera considérée comme étant une rémunération et sera imposable :

→ L'entreprise et le stagiaire devront payer des cotisations sociales, CSG, CRDS, et toutes les autres charges sociales (FNAL, versement de transport,...) qui portent sur le salaire.

→ Par contre, il n'y a aucune cotisation Assédic, ni cotisations de retraite complémentaire, puisque les stagiaires n'ont pas le statut de salariés.

Considérons l'exemple ci-dessous :

Cas n°1

Cas où le stagiaire reçoit une indemnité de stage inférieure ou équivalente à 30% du SMIC, soit 360 euros en 2006 :

- ↳ L'entreprise ne payera pas de cotisations patronales,
- ↳ Le stagiaire sera exonéré des cotisations sociales, CSG, CRDS

→ En clair, il n'y a pas de modifications par rapport à la situation passée.

Cas n°2

- **Cas où la gratification est supérieure à 360 euros ; par exemple pour une indemnité de stage fixée à 1000 euros avec un stage obligatoire débutant le 1^{er} juin 2006 :**
 - Pour le montant allant jusqu'au seuil, soit 360 euros dans notre exemple, voir le cas précédent.
 - Pour le mois de juin, il faut se référer à l'ancien système (cf tableau vert ci-dessus) : la totalité de la somme est imposable.
 - A partir du mois de juillet et pour les mois suivants, seul la somme supérieure à 360 euros est imposable :
 - ↪ L'entreprise paye environ des cotisations patronales sur 640 euros
 - ↪ Le stagiaire payera des cotisations sociales, CRDS, CSG sur 640 euros.

→ Ce nouveau système avantage ainsi le stagiaire et l'entreprise puisqu'il diminue un petit peu les charges salariales, ce qui pourrait peut-être inciter l'entreprise à rémunérer davantage le stagiaire.

2) Les thèmes en attente de la parution de décrets d'application devant préciser les conditions d'application.

a. Au sujet de la convention de stage

Un décret doit déterminer les modalités de conclusion et le contenu de la convention.

b. Gratification des stages

Un décret doit fixer le montant minimum de la gratification pour les entreprises n'ayant pas fixé cette somme dans leur conventions collectives ou leurs accords professionnels.

Pour toute question concernant la nouvelle réglementation ou pour tout problème rencontré durant votre stage, envoyez-nous un mail à l'adresse suivante : unegestion@yahoo.fr