



# ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

## LES NOUVELLES REGLES DE CALCUL DE LA GRATIFICATION DES STAGIAIRES

Longtemps, les stagiaires en entreprise n'ont pas eu de statut juridique bien défini. Certaines mesures ont néanmoins été prises, depuis quelques années, pour clarifier la situation des stagiaires et leur accorder plus de protection.

La dernière loi en date du 10 juillet 2014 tend à développer et encadrer les stages et à améliorer ce qu'on pourrait appeler le statut des stagiaires.

Elle est précisée par le décret d'application du 27 novembre 2014 dont les dispositions, pour la plupart codifiées aux articles D. 124-1 à D. 124-9 du code de l'éducation, sont applicables depuis le 1er décembre 2014.

Enfin, après quelques hésitations de l'administration sur la question, les nouvelles règles de calcul de la gratification des stages en entreprise ont été clarifiées mi-février 2015.

### Obligation de verser une gratification pour les stages de plus de 2 mois

Depuis 2006, le législateur impose le versement obligatoire d'une gratification pour tous les stages en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, supérieure à 2 mois consécutifs ou non. En deçà de cette durée, le versement d'une gratification reste facultatif.

**ALLUMENS CONSULTANTS** - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : [contact@allumens.fr](mailto:contact@allumens.fr) - Site web : [www.allumens.fr](http://www.allumens.fr)

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

L'article L. 124-18 du code de l'éducation, créé par la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, prévoit désormais que la durée du ou des stages et de la ou des périodes de formation en milieu professionnel prévue aux articles L. 124-5 (durée maximale de 6 mois) et L. 124-6 (durée de 2 mois au-delà de laquelle le versement d'une gratification est obligatoire) est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil, sous réserve de l'application de l'article L. 124-13 (cet article étant relatif aux congés et autorisations d'absence du stagiaire).

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

Par ailleurs, la durée du stage est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil. Chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois.

Selon le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) (site officiel de l'administration française), pour les conventions de stage signées depuis le 1er décembre 2014, le calcul de la présence du stagiaire est désormais fait sur la base de 154 heures mensuelles.

*NB : ainsi si le stagiaire travaille 140 heures dans le mois, il percevra une gratification égale à 140 heures 3,30 € (ce montant correspondant à la gratification minimale horaire depuis le 1er janvier 2015), soit 462 €.*

Il est également précisé que ne sont pas décomptées de la présence effective du stagiaire les absences dues à un jour férié ou à un congé pour maladie.

La gratification est due pour chaque heure de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, à compter du premier jour du premier mois du stage. Elle est versée mensuellement.

Lorsque l'employeur choisit de verser la gratification en une seule fois à la fin du stage, l'AcoSS conseille de prévoir cette modalité de versement de la gratification lors de la signature de la convention ou dans un avenant.

*NB : une des questions régulièrement posée à l'AcoSS est de savoir comment l'entreprise doit procéder lorsque le stage, initialement prévu pour une durée inférieure à 2 mois (et donc, dans ce cas, non rémunéré), dépasse finalement cette durée (obligeant alors l'entreprise à verser une gratification au stagiaire).*

*Réponse de l'AcoSS : il convient de faire un rattrapage des gratifications que le stagiaire aurait dû percevoir dès le 1er mois de stage.*

*Par exception à la règle légale qui veut que la gratification soit versée mensuellement au stagiaire, les gratifications ainsi versées en une seule fois devront être rapportées aux périodes de stage auxquelles elles correspondent (pour permettre aux Urssaf de déterminer, pour chaque période, le montant de la franchise de cotisations sociale).*

## Possibilité de verser une gratification pour les stages de moins de 2 mois

Tout organisme d'accueil peut prévoir de verser une gratification lorsque la durée de la période de formation en milieu professionnel ou du stage est inférieure à 2 mois.

Dans ce cas, même si elle n'est pas obligatoire, l'AcoSS préconise un versement mensuel, ce qui permet de déterminer mois par mois le seuil de franchise de cotisations.

Si l'employeur décide de verser cette gratification en une seule fois, ou s'il décide au tout dernier moment de gratifier le stagiaire, le montant de la somme versée doit être rapporté à la durée du stage pour l'appréciation de la franchise de cotisations.

## Montant de la gratification

1° La gratification doit être au moins égale à un pourcentage du plafond horaire de la Sécurité sociale

Le montant de la gratification doit être précisé dans la convention de stage. Ce montant peut être fixé par la convention de branche ou accord professionnel étendu.

A défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, en cas de stage d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, le stagiaire en entreprise doit percevoir, par heure de travail, une gratification au moins égale à un pourcentage du plafond horaire de la Sécurité sociale.

Ce pourcentage (auparavant égal à 12,5 %) a été relevé à 15 % par la loi du 10 juillet 2014 pour les conventions de stage conclues à compter du 1er septembre 2015, et à 13,75 % par le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 pour les conventions signées avant cette date.

2° Problème d'interprétation des dispositions du décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014

Selon le décret, « pour les conventions de stage signées avant le 1er septembre 2015, le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé, en l'absence de convention de branche ou d'accord professionnel étendu fixant un taux supérieur, à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

Cette disposition laisse penser que toutes les conventions conclues avant le 1er septembre 2015 doivent bénéficier d'une gratification minimale égale à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, ce taux devant ainsi également s'appliquer aux conventions en cours à la date d'entrée en vigueur du décret, à savoir aux conventions en cours au 1er décembre 2014.

Mais, dans le même temps, le décret a également modifié l'article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale relatif à la franchise de cotisations sociales, lequel prévoit désormais que « le montant de la fraction de la gratification, (...) est égal au produit de 13,75 % du plafond horaire (...) et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré ».

Cet article précise que « ce montant est apprécié au moment de la signature de la convention de stage (...) ». Ce qui signifie que la franchise de cotisations relevée à 13,75 % s'applique aux seules conventions

L'articulation de ces deux dispositions pose donc problème.

En effet, si l'on applique à la lettre l'article 4 du décret, cela signifie que l'entreprise doit verser à tout stagiaire présent au 1er décembre, et à compter de cette date, une gratification au minimum égale à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (et non plus 12,5 % comme c'était le cas auparavant). Or, l'article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale, modifié par ce même décret, prévoit une franchise de cotisations alignée sur le nouveau taux de 13,75 % mais uniquement pour les conventions de stage conclues à compter du 1er décembre 2014.

Ce qui signifie concrètement que concernant les conventions de stage conclues avant le 1er décembre 2014 et en cours à cette même date, l'entreprise verserait une gratification au minimum égale à 13,75 % du plafond susvisé mais ne bénéficierait pas de la franchise de cotisations sur le montant total de la gratification mais seulement sur 12,5 %.

Inversement, si les entreprises n'appliquaient le taux de 13,75 % qu'à l'égard des conventions de stage conclues depuis le 1er décembre 2014, elles pourraient se le voir « reprocher » par l'inspection du travail et être sanctionnées à ce titre.

Interrogé par différents interlocuteurs, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a précisé que la date à prendre en compte pour déterminer le taux applicable correspondait à la date de signature de la convention.

Cette position est également celle retenue par l'Acoss sur son site internet.

### 3° Pourcentages à appliquer en fonction de la date de signature de la convention de stage

Si l'on s'en tient aux précisions administratives mentionnées au 2°) ci-dessus :

- ✓ pour les conventions de stage conclues avant le 1er décembre 2014, le montant horaire de cette gratification doit être au moins égal à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale,
- ✓ pour les conventions de stage conclues entre le 1er décembre 2014 et le 31 août 2015, le montant horaire de cette gratification doit être au moins égale à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale,
- ✓ et pour les conventions de stage conclues à compter du 1er septembre 2015, le montant horaire de cette gratification devra être au moins égale à 15 % de ce même plafond.

### 4° Une gratification due sans préjudice des remboursements de frais ou des avantages offerts au stagiaire

La gratification minimale est due sans préjudice des remboursements de frais ou d'éventuels avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

En d'autres termes, le montant des frais remboursés au stagiaire (transport) ou la valeur des avantages qui lui sont accordés (fourniture gratuite d'un repas ou participation au financement d'un lieu d'hébergement) n'ont pas à être compris dans le montant de la gratification minimale. L'employeur ne peut donc déduire le montant des avantages accordés au stagiaire de la gratification minimale qu'il doit lui verser.

*Exemple : un employeur en Ile-de-France prend un stagiaire pour 3 mois. Il doit chaque mois verser le montant de la gratification minimale obligatoire (13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour une durée de 151,67 heures) ; il prend en charge 50 % du titre de transport du stagiaire (carte orange mensuelle 2 zones), le montant de cette prise en charge vient s'ajouter au montant de la gratification mensuelle.*

Il en va différemment lorsqu'il s'agit d'apprécier si la gratification est assujettie ou non aux cotisations et contributions sociales. En effet, toute gratification versée au stagiaire est exonérée de charges en deçà d'un certain seuil. La gratification minimale correspond à ce seuil d'exonération. Toutefois, si, en sus de cette gratification minimale, le stagiaire bénéficie d'avantages en nature, il faut, pour apprécier si le seuil d'exonération de charges sociales est atteint ou non, tenir compte de la valeur de ces avantages.

En cas de non-respect du montant de la gratification minimale, les inspecteurs du recouvrement peuvent signaler cette carence à la Direccte.

Pour les stages s'effectuant sur 2 années, la gratification peut être revalorisée en même temps que la revalorisation du plafond horaire de la Sécurité sociale.

*NB : le stagiaire est-il en droit de bénéficier du montant intégral de sa gratification mensuelle en cas d'absence les jours fériés ? A priori, si la convention de stage ne prévoit aucune disposition sur ce point, rien ne s'oppose à ce que l'entreprise d'accueil opère une retenue sur la gratification du stagiaire. Si le montant de la gratification est proratisé, l'exonération est également proratisée sur une base en trentièmes.*

