

**MONTREUIL, le 29/12/2008**

**ACOSS**

**DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU SERVICE  
DIRRES**

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2008-091**

**OBJET : Stagiaires – convention tripartite – gratification – titres restaurant et  
cantine.**

***- Le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification  
et au suivi des stages en entreprise complète le décret n°2006-1093 du 29  
août 2006 pris en application de l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars  
2006 pour l'égalité des chances***

***- Diffusion d'un document questions/réponses***

**TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n° 2007-69 du 05/04/2007  
Lettre circulaire n° 2007-101 du 12/07/2007**

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances a réformé en profondeur le statut des stagiaires avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail des stagiaires et de les prémunir contre les abus en encadrant le déroulement du stage.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application du décret n°2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise et de diffuser les réponses apportées par l'Acoss aux questions soulevées à l'occasion de la mise en œuvre de la réforme des règles relatives aux stagiaires.

**I. Modalités d'application des dispositions relatives au versement de la gratification pour les stages supérieurs à trois mois consécutifs.**

Aux termes de l'article 9 de la loi précitée, tous les stages d'une durée supérieure à trois mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés. Cette rémunération doit être fixée dans la convention. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Le montant de cette gratification est fixé par une convention de branche ou par un accord professionnel ou à défaut par décret.

Le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 (paru au J.O du 1<sup>er</sup> février 2008) relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise vient compléter le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi précitée.

Ces dispositions sont applicables aux stages effectués dans les entreprises, associations, entreprises publiques ou établissements publics à caractère industriel et commercial. Ces dispositions ne s'imposent pas aux établissements publics administratifs.

#### a) La durée du stage

La durée du stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants. La gratification est due à compter du premier jour du premier mois de stage.

Dans ces conditions, lorsque le stage initial d'une durée inférieure à trois mois n'a pas prévu de gratification, il convient de faire un rattrapage des gratifications que le stagiaire aurait dû percevoir dès le 1<sup>er</sup> mois de stage dès lors que sa durée est portée à plus de trois mois. Par exception à la disposition du décret précité qui précise que la gratification est versée mensuellement au stagiaire, les gratifications ainsi versées en une seule fois devront être rapportées aux périodes de stage auxquelles elles correspondent afin de déterminer le montant de la franchise.

#### b) Montant minimal de la gratification

Le décret du 31 janvier 2008 fixe, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Ce décret précise que « 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 ».

Par conséquent, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, l'employeur doit verser une gratification horaire au moins égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 398,13 € par mois en 2008 pour une durée de 151h67 par mois) pour les stages de plus de trois mois. Les participations patronales éventuelles liées aux avantages en nature et aux remboursements de frais professionnels accordés au stagiaire ne doivent pas être prises en compte dans l'appréciation de ce montant minimal.

Exemple : l'employeur qui prend en charge la moitié de l'abonnement mensuel du pass navigo pour un stage en Ile de France – prise en charge de 26,75 € par mois pour un abonnement carte orange zone 1 et 2 – devra verser une gratification mensuelle de 398,13 € à son stagiaire et non de 371,38 €.

#### c) Date d'effet du décret

Le décret n°2008-96 est applicable à compter du 2 février 2008. Ces dispositions sont donc applicables aux conventions de stage signées à compter de cette date.

Pour les conventions signées antérieurement, le montant de la gratification obligatoire prévu à la convention continue à s'appliquer jusqu'à la fin du stage.

En revanche, pour les cas où le stage initialement inférieur à trois mois ne prévoyait pas de gratification obligatoire mais qui du fait d'un avenant est porté à plus de trois mois, il convient de considérer qu'en l'absence de convention collective ou d'accord de branche, le montant fixé par décret est applicable dès le premier mois.

Il est à noter que le décret prévoit que l'entreprise établit et tient à jour la liste des conventions qu'elle a conclues. Si cette disposition est applicable aux conventions signées à compter du 2 février 2008, les employeurs ont tout intérêt à lister également les conventions en cours à cette date.

## **II. Articulation du décret avec le seuil de la franchise**

Le décret fixant, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire effectuant un stage de plus de trois mois ne remet pas en cause les modalités de détermination de la franchise de cotisations.

Aux termes de l'article 10 de la loi du 31 mars 2006, une fraction de la gratification versée au stagiaire n'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale et bénéficie donc d'une franchise de cotisations.

La part de gratification bénéficiant d'une franchise de cotisations est fixée à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par la durée de présence du stagiaire dans l'entreprise (article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale).

La circulaire ministérielle DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007 (II. A. 1.) diffusée par lettre circulaire Acoss n°2007-101 du 12 juillet 2007 précise que le seuil de la franchise « est apprécié au moment de la signature de la convention compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces ».

Les avantages en nature constituent un élément de rémunération soumis à cotisations dans des limites fixées par la réglementation pour chaque type d'avantage en nature.

Deux situations doivent être distinguées :

a) Les stages dont la gratification est inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Les avantages en nature doivent être pris en compte dans l'appréciation du montant minimal de la gratification à verser aux stagiaires pour les stages dont la gratification est inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Ainsi, lorsque le montant de la gratification éventuelle est inférieur au seuil de la franchise (c'est-à-dire compris entre 0 et 398,13 € par mois en 2008 pour une durée mensuelle de 151,67 h), les sommes normalement assujetties au titre des avantages en nature pourront être exonérées au titre de la franchise dans la limite du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de la franchise.

Exemple : gratification mensuelle versée est égale à 300 euros et avantage en nature évalué à 90 euros :

$300 \text{ euros} + 90 \text{ euros} < \text{seuil de la franchise} = \text{aucune cotisation n'est due}$

Exemple : gratification mensuelle versée est égale à 300 euros et avantage en nature évalué à 150 euros

$300 \text{ euros} + 150 \text{ euros} > \text{seuil de la franchise}$

Les cotisations sont dues sur la différence entre 450 euros et 398,13 euros soit sur une assiette égale à 51,87 euros.

b) Les stages dont la gratification est supérieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le montant de la gratification est au moins égal au seuil de la franchise.

En conséquence, les sommes correspondant aux avantages en nature accordés aux stagiaires, qui viendraient en complément du montant de la gratification, ne seront pas exonérées au titre de la franchise.

Toutefois, ces sommes pourront faire l'objet, le cas échéant, d'une exonération au titre de la réglementation relative aux avantages en nature et aux frais professionnels applicable aux salariés.

### **III. La cantine et les titres restaurant**

a) Accès du stagiaire à la cantine de l'entreprise

Aux termes d'une circulaire ministérielle du 7 janvier 2003, la fourniture du repas à la cantine moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature. Cet avantage doit en principe être intégré dans l'assiette des cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage en nature et le montant de la participation personnelle du salarié. Toutefois, cette circulaire ministérielle introduit une tolérance en permettant de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait.

La tolérance ministérielle prévoyant que l'avantage en nature résultant de la prise de repas à la cantine ne soit pas pris en compte lorsque la participation salariale est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature (soit 2,125 € arrondis à 2,13 euros en 2008) est applicable aux stagiaires.

Dans le cas où le montant de la gratification est au moins égal au montant de la franchise de cotisations, si la prise de repas à la cantine par le stagiaire respecte les limites fixées par la circulaire ministérielle, aucune cotisation ne sera due, l'avantage en nature étant dans ce cas négligé.

b) Attribution des titres restaurant

L'attribution de titres restaurant n'est en principe admise que pour les salariés de l'entreprise. Toutefois, lorsque l'entreprise ne dispose pas de cantine, il est admis que des titres restaurant soient attribués à des stagiaires.

Lorsque la participation patronale à l'acquisition des titres restaurant respecte la réglementation relative aux titres restaurant, elle est exclue de fait de l'assiette, et ce, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire.

Lorsque la participation patronale excède les limites fixées par l'ordonnance précitée, elle est prise en compte dans les sommes à exonérer au titre de la franchise si elle est comprise dans les limites de cette franchise (soit les premiers 398,13 € versés pour un stage d'une durée mensuelle de 151,67h). Elle est réintégrée dans l'assiette de cotisations si le seuil de la franchise est déjà atteint par ailleurs.

Le document question réponse ci-joint répond aux questions les plus fréquemment posées.

**Le Directeur**

**Pierre RICORDEAU**

## QUESTIONS SUR LA SIGNATURE OBLIGATOIRE D'UNE CONVENTION TRIPARTITE

Questions	Réponses
1) Quelle sanction en cas de présence dans l'entreprise d'une personne se disant stagiaire et n'ayant pas signé de convention tripartite ou encore en cas de convention bipartite	Il ne peut y avoir de stage sans convention. Dans ce cas, la franchise n'est pas applicable et les cotisations sont dues sur le montant de la gratification versée. En cas de preuve de lien subordination, l'Urssaf est fondée à faire un signalement à la DDTE et à appliquer l'assiette minimum.
2) Pour s'inscrire à la formation d'ambulancier, il faut avoir effectué un stage découverte, de 140 heures. Cette condition place l'élève dans une situation difficile pour obtenir une convention de stage signée par l'école puisqu'il n'y sera inscrit qu'après avoir réalisé le stage.	Les candidats à la formation d'auxiliaire ambulancier, provenant de la voie scolaire, entrent dans le champ d'application de la loi du 31 mars 2006. Dès lors, la réalisation du stage de découverte nécessite la signature d'une convention tripartite conclue entre le candidat, l'institut de formation prévu à l'article 4 de l'arrêté du 25 janvier 2006 et le service hospitalier en charge du transport sanitaire ou l'entreprise de transport sanitaire habilitée accueillant le candidat. A défaut de conclusion d'une telle convention, la qualification de stage ne pourra être retenue pour ces candidats, s'exposant ainsi à une requalification de la relation de travail en salariat.

## QUESTIONS SUR LE CHAMP D'APPLICATION DE LA REFORME

Questions	Réponses
3) L'article 9 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances concerne-t-il les stages accomplis au sein d'une administration ou association.	<p>Les administrations ne sont pas soumises aux obligations édictées légalement, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation d'une convention tripartite,</li> <li>- Durée limitée à 6 mois (sauf stage intégré à un cursus pédagogique)</li> <li>- Obligation de gratification du stagiaire pour les stages d'une durée supérieure à 3 mois.</li> </ul> <p>Cependant, le bénéfice des dispositions relatives à la protection sociale des stagiaires (couverture AT, exonération de la gratification...) étant lié à la conclusion d'une convention tripartite, celle-ci est nécessaire pour les stages effectués dans l'administration. En revanche, les conditions relatives à la durée de stage et au versement d'une gratification pour les stages de plus de trois mois ne sont pas obligatoires.</p>
4) Quels sont les stagiaires visés par la réforme ?	<p>Les stagiaires concernés par ce nouveau dispositif sont ceux mentionnés aux a, b, et f du 2° de l'article L 412-8 du CSS, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les étudiants ou les élèves des établissements d'<b>enseignement technique</b> (CSS art. L 412-8, 2°, a) ;</li> <li>- les élèves des établissements d'<b>enseignement secondaire</b> ou d'<b>enseignement spécialisé</b> et les étudiants autres que ceux visés ci-dessus (CSS art. L 412-8, 2°, b) ;</li> <li>- les personnes, non mentionnées ci-dessus, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un <b>stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle</b> ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du Code du travail (CSS art. L 412-8, 2°, f).</li> </ul>

<p>5) Les jeunes en difficulté sociale dont la couverture maladie est assurée par leurs parents ou par la CMU et qui sont confiés par le Conseil général à une association d'insertion laquelle les place auprès d'entreprises pour des stages d'initiation non rémunérés relèvent-ils du champ d'application de la législation sur les stagiaires ?</p>	<p>L'association d'insertion n'étant pas un établissement d'enseignement la condition d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et un établissement d'enseignement n'est pas remplie. Il y a lieu de considérer ces stages comme relevant de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6111-1 du code du travail lorsque les formations assurées à ces jeunes entrent dans les catégories définies à l'article L. 6313-1 du code du travail. Toutes les personnes suivant un stage de formation professionnelle continue, qu'elles soient ou non rémunérées, bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour ceux survenus par le fait ou à l'occasion de la formation.</p>
<p>6) Les stagiaires BAFA ou BAFD étaient antérieurement à la réforme considérés comme effectuant un stage non obligatoire. Comment les admettre au titre de la nouvelle législation sur les stagiaires étant observé qu'ils font leur stage au sein même de l'établissement qui les forme ? La condition d'une convention tripartite ne peut être remplie.</p>	<p>Les stagiaires BAFA ou BAFD sont « animateurs stagiaires ». Lorsqu'ils sont rémunérés, ils ont un contrat de travail et les bases forfaitaires applicables aux animateurs de centres aérés leur sont applicables. Il en va de même pour les directeurs stagiaires. En l'absence de rémunération, ils sont considérés comme des bénévoles et la couverture AT est assurée par l'organisme de formation.</p>

<p>7) Quel est le statut social des jeunes participant aux actions de formation organisées par la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) (I) ?</p> <p>Quel est le régime social de l'allocation « d'insertion » qui leur est versée (II)</p> <p>De quelle couverture AT/MP bénéficient-ils ? (III).</p>	<p>I. Ces jeunes mineurs (délinquants ou en danger), accomplissant des stages d'insertion par le biais de la PJJ sont des stagiaires de la formation professionnelle continue.</p> <p>II. Cette allocation d'insertion est systématiquement versée par la PJJ donc par le Ministère de la Justice. Elle se substitue à toute forme de rémunération versée par la structure d'accueil (entreprise, association ou atelier éducatif de la PJJ). La protection sociale des stagiaires est ici assurée par l'Etat, qui verse les cotisations forfaitaires. Aucune cotisation n'est à la charge du stagiaire.</p> <p>III. Cas des jeunes mineurs pris en charge par la PJJ mais ne participant pas encore à une action de formation Ces jeunes sont considérés comme des pupilles de l'éducation surveillée, c'est-à-dire des personnes confiées par décision de justice à des services éducatifs d'accueil, d'observation ou de rééducation, publics ou privés, relevant du Ministère chargé de la Justice (Cf. L. 412-8 al.4 du CSS). Il s'agit d'une cotisation forfaitaire fixée à 0,10% du montant, au 1er janvier de l'année considérée, du salaire annuel prévu à l'article L. 434-16 du CSS.</p> <p>Cas des jeunes mineurs pris en charge par la PJJ mais participant à des actions de formation suivie de stage pratiques. Ils doivent être considérés comme des stagiaires de la formation professionnelle.</p>
---	--

Questions	Réponses
8) Une convention de stage peut-elle mentionner une durée de présence supérieure à la durée légale (39 heures par semaine par exemple) ?	Oui si la durée du travail conventionnelle applicable dans l'entreprise est supérieure à la durée légale.
9) Si oui, la durée prise en compte pour calculer l'exonération est-elle plafonnée à la durée légale ?	Non, la franchise de cotisation pourra être supérieure au montant de la franchise retenue pour une durée de stage égale à 151,67 heures.
10) La durée de présence mentionnée dans la convention peut-elle être une durée moyenne lissée sur la période du stage ou doit-elle être la durée réelle de chaque mois de stage ?	La durée de présence mentionnée dans la convention doit correspondre aux heures qui seront réellement effectuées par le stagiaire. Cela étant, la durée légale du travail est généralement la référence admise pour déterminer le montant de la gratification. Si l'employeur opte pour une durée moyenne du travail, il devra s'y tenir et ne pourra alterner un montant de franchise déterminé pour un mois en lissant et le mois suivant par rapport aux heures réelles.
11) Concernant les stages hors cursus, ils ne peuvent dépasser 6 mois. Or beaucoup d'étudiants réalisent un stage tout au long de l'année universitaire à temps partiel (1 jour par semaine...), ce qui leur permet d'être assidu à leur enseignement. <i>Les 6 mois s'entendent-ils comme un équivalent temps plein (quel en serait alors le mode de calcul) ou s'agit-il d'une période de 6 mois calendaires ?</i>	La durée de 6 mois prévue par l'article 9 de la loi, tout comme celle de 3 mois prévue en matière de gratification, s'entend d'une durée calendaire, peu important le nombre d'heures effectué dans le mois par le stagiaire.

## QUESTIONS SUR L'INCIDENCE DES ABSENCES SUR LA GRATIFICATION

<b>Questions</b>	<b>Réponses</b>
12) En cas d'entrée ou sortie du stagiaire en cours de mois, l'exonération est-elle proratisée ? Si oui, sur quelle base ? Horaire ? 30èmes ? Autre ?	Il convient de proratiser sur une base en trentièmes
13) En cas d'absence du stagiaire en cours de stage (maladie, fermeture collective de l'établissement, etc.), l'exonération doit-elle être proratisée ?	L'exonération ne doit être proratisée que si le montant de la gratification est lui-même proratisé

**QUESTIONS SUR LES  
MODALITES DE VERSEMENT DE LA GRATIFICATION**

<b>Questions</b>	<b>Réponses</b>
14) La gratification doit-elle être versée chaque mois ?	Lorsque la durée du stage est supérieure à 3 mois, la gratification doit être versée mensuellement.
15) La convention de stage peut-elle prévoir le versement d'une gratification unique en fin de stage couvrant toute la période ? Dans ce cas, l'exonération peut-elle être calculée en faisant la somme des durées de présence mensuelle prévues par la convention de stage ?	En cas de gratification obligatoire, le décret prévoit que le versement est mensuel. Pour un stage initial supérieur à trois mois, il n'est pas admis que le versement intervienne en fin de stage et ce même si le stage ne s'effectue qu'à raison d'un ou deux jours par mois. Pour les stages dont la durée initiale était inférieure à trois mois et qui se prolongent au-delà, la gratification étant due dès le 1 <sup>er</sup> mois, il convient de verser la gratification dès la fin du 3 <sup>ème</sup> mois et de rapporter son montant à la période écoulée pour apprécier le montant de la franchise.
16) Quel est le régime social d'une gratification non prévue par la convention ?	Pour les stages de moins de trois mois, l'entreprise peut décider au dernier moment d'attribuer une gratification au stagiaire. La gratification peut alors 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 dans la convention et même si elle n'est pas obligatoire, elle devra être versée mensuellement. Toute somme qui serait alors versée en sus à la fin du stage devrait alors être prise en compte au titre du mois au cours duquel elle est versée.

## QUESTIONS SUR LA PROCEDURE

17) Les stagiaires feront-ils l'objet d'un traitement spécifique dans la DADS ? Dans le BRC ?	Non. Dans la DADS ne figurent que ceux pour lesquels des cotisations auront été versées. Idem pour le BRC.
---	--