



## Rémunération des stages de formation

Par **corinne27**, le **09/11/2009** à **20:02**

Mon fils est en formation professionnelle pour obtenir un brevet professionnel dans les métiers de la forme. Il a signé une convention de stage d'une durée d'un an, il effectue par semaine 15h00 d'école (lundi et mardi) et 20h00 chez l'employeur (5h00 par jour les mercredi, jeudi, vendredi et dimanche). Je vous précise qu'il a été scolarisé juin 2009, qu'il ne perçoit aucune indemnité par les Assedic par exemple. Malgré cela l'employeur ne veut pas le rémunérer, le dernier argument étant qu'il n'était pas à sa disposition durant 35h00 mais seulement 20h00.

Précédemment, il lui avait été rétorqué qu'il s'agissait d'une formation continue, donc pas de rémunération.

Difficile de s'y retrouver, où l'employeur est-il simplement de mauvaise foi. Quel recours a-t-on dans ce cas ?

Merci

PS : sur la convention de stage le sujet de la "gratification" n'est pas abordé.

Par **loe**, le **10/11/2009** à **21:05**

Bonjour,

c'est fort étonnant que la gratification ou l'absence de gratification ne figure pas sur la convention de stage. Je crois que c'est une clause obligatoire.

A votre place, je contacterai le responsable de l'école pour savoir ce qu'il en est et je lui demanderai de mettre sa convention de stage en conformité. Ceci dit, ce n'est pas sûr du tout que le stage ouvre droit à rémunération, en général, c'est fonction des études : supérieures ou pas.

Par **corinne27**, le **14/11/2009** à **16:11**

Bonjour,

Ayant pu enfin avoir une copie de la convention entre les mains, il y a finalement bien une rubrique consacré à la rémunération. Il est indiqué "le stage proposé se déroulant dans le

cadre de la formation professionnelle continue, le stagiaire ne peut prétendre à aucune rémunération de la part de l'entreprise".

Ma question => Comment et qui détermine si l'on est en formation professionnelle continue ou formation professionnelle initiale et dans le cadre de la formation professionnelle continue, si ce n'est pas l'employeur qui "rémunère" le stagiaire, quel organisme doit le faire ?

Merci pour votre aide.

Par **Paul PERUISSET**, le **14/11/2009** à **18:59**

Bonsoir Corinne,

Je pense que vous allez trouver votre bonheur dans cet exposé:

*Le statut des stagiaires en entreprise a été largement amélioré par la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances.*

*D'après cette loi, tous les stages d'une durée supérieure à trois mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés. Cette rémunération doit être fixée dans la convention. Cette rémunération n'a pas le caractère d'un salaire au sens 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.*

*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.*

*Durée du stage*

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

*Lorsque le stage initial d'une durée inférieure à trois mois n'a pas prévu de rémunération, il faut faire un rattrapage des gratifications que le stagiaire aurait dû percevoir dès le 1er mois de stage dès lors que sa durée est portée à plus de trois mois.*

*Rémunération du stagiaire*

*Le décret du 31 janvier 2008 fixe à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale le montant horaire de la rémunération due au stagiaire, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu.*

*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 ».*

*A défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, l'employeur doit donc verser une rémunération 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.*

*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.

#### 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 euros + 90 euros . Exemple : gratification mensuelle versée est égale à 300 euros et avantage en nature évalué à 150 euros 300 euros + 150 euros > 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.

#### La cantine et les titres restaurant

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.*

*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.*

*Source : circulaire Acooss 2008-091 du 29/12/2008*

Cordialement,  
Paul.