

9w B A

CONCOURS ASI EXTERNE 2007
BAP I, information et orientation



Sujet

Vous êtes ASI affecté(e) au SCUIO (service commun universitaire d'accueil, d'information, d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle) d'une université pluridisciplinaire.

Le Directeur du SCUIO vous demande de réfléchir, à partir du dossier ci-joint, à un document d'information de l'ensemble des étudiants de cette université sur les stages en entreprise.

Vous lui communiquez vos réflexions sous forme d'une note présentant votre analyse du problème posé et les arguments motivant vos choix de présentation et, en annexe, votre proposition de document d'information à destination des étudiants.

(votre réponse sera équivalent à deux pleines pages maximum)
Vous disposez de trois heures.

Documents joints (extraits du Guide des stages des étudiants en entreprise publié en 2007 par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) :

- Document 1 : article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (p 2) ;
- Document 2 : article 10 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (p 3) ;
- Document 3 : charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006 (p 4 à 6) ;
- Document 4 : code du travail, articles L.122-45, L.212-13, L.212-14, L.213-7 (p 7 à 8) ;
- Document 5 : article sur la jurisprudence relative à la frontière entre le stage et le contrat de travail (p 9) ;
- Document 6 : article sur les avantages en nature (p 10 à 12) ;
- Document 7 : article sur la protection sociale du stagiaire (p 13 à 15)

Document 1 : article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Article 9

Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret. Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois.

Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, celui-ci fait 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. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du même code.

Document 2 : article 10 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Article 10

I. - Après l'article L. 242-4 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 242-4-1 ainsi rédigé :

"Art. L. 242-4-1. - N'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux personnes mentionnées aux a, b et f du 2° de l'article L. 412-8 qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un pourcentage, fixé par décret, du plafond horaire défini en application du premier alinéa de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré."

II. - L'article L. 412-8 du même code est ainsi modifié :

1° Le 2° est complété par un f ainsi rédigé :

" f) Les personnes, non mentionnées aux a et b, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle 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 ; "

2° L'antépénultième alinéa est ainsi rédigé :

"Les dispositions de l'article L. 434-1 du présent code ne sont pas applicables aux personnes mentionnées aux a, b et f du 2°."

Document 3 : Charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes
Le ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche

Charte des stages étudiants en entreprise

26 avril 2006

I - Introduction

Le développement des stages est aujourd'hui fondamental en matière d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes. En effet, le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

Dans cette perspective, il est fondamental de rappeler que les stages ont une finalité pédagogique, ce qui signifie qu'il ne peut y avoir de stage hors parcours pédagogique. En aucun cas un stage ne peut être considéré comme un emploi.

La présente charte, qui a été rédigée par les services de l'Etat, les représentants des entreprises, les représentants des établissements d'enseignement supérieur, et les représentants des étudiants, a dès lors pour objectif de sécuriser la pratique des stages, tout en favorisant leur développement bénéfique à la fois pour les jeunes et pour les entreprises.

II - Champs, définition

1 – Le champ de la charte

Le champ de la charte concerne tous les stages d'étudiants en entreprise, sans préjudice des règles particulières applicables aux professions réglementées.

2 – Le stage

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 :

- permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel ;
- facilite le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise.

Le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi.

III - Encadrement du stage

1 – La formalisation du projet de stage

Le projet de stage fait l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement, un membre de l'entreprise et l'étudiant.

Ce projet de stage est formalisé dans la convention signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire.

2 – La convention

La convention précise les engagements et les responsabilités de l'établissement d'enseignement, de l'entreprise et de l'étudiant. Les rubriques obligatoires sont mentionnées en annexe à la charte.

3 – Durée du stage

La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise. L'étudiant en est tenu informé.

La durée du stage figure explicitement dans la convention de stage.

4 – Les responsables de l'encadrement

Tout stage fait l'objet d'un double encadrement par :

- un enseignant de l'établissement ;
- un membre de l'entreprise.

L'enseignant et le membre de l'entreprise travaillent en collaboration, sont informés et s'informent de l'état d'avancement du stage et des difficultés éventuelles.

Le responsable du stage au sein de l'établissement d'enseignement est le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage, selon les principes de la présente charte.

Leurs institutions respectives reconnaissent la nécessité de leur investissement, notamment en temps, consacré à l'encadrement.

5 – Évaluation

a - Évaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage. Chaque établissement d'enseignement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention.

L'évaluation est portée dans une "fiche d'évaluation" qui, avec la convention, constitue le "dossier de stage". Ce dossier de stage est conservé par l'établissement d'enseignement.

b - Évaluation du stage

Les signataires de la convention sont invités à formuler une appréciation de la qualité du stage.

IV - Engagement des parties

1 – L'étudiant vis-à-vis de l'entreprise

L'étudiant s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;

rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

2 – L'entreprise vis-à-vis de l'étudiant

L'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

3 – L'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant

L'établissement d'enseignement s'engage à :

- définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond ;
- accompagner l'étudiant dans la recherche de stage ;
- préparer l'étudiant au stage ;
- assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage ; mettre à la disposition de ce dernier les outils nécessaires à l'appréciation de la qualité du stage par l'étudiant ;
- pour les formations supérieures qui l'exigent, le guider et le conseiller dans la réalisation de son rapport de stage ou de son mémoire et organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer.

4 – L'entreprise et l'établissement d'enseignement

L'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respectent par ailleurs leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie.

5 – L'étudiant vis-à-vis des établissements d'enseignement

L'étudiant s'engage à fournir l'appréciation de la qualité de son stage à son établissement d'enseignement.

Document 4 : Code du travail, articles L.122-45, L.212-13, L.212-14, L.213-7

L. 122-45 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

L.212-13 du code du travail

Dans les établissements et professions mentionnés à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour, non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1. L'employeur est tenu de laisser à ceux d'entre eux qui sont soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

- La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.
- Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas.

L.212-14

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

L. 213-7

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans occupés dans les établissements et professions mentionnés au premier alinéa de l'article L. 200-1.

Il est également interdit pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions du premier alinéa peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. Un décret en Conseil d'Etat détermine en outre la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles celle-ci peut être accordée.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 213-10, il ne peut être accordé de dérogation pour l'emploi des jeunes travailleurs mentionnés au premier alinéa entre minuit et 4 heures.

Il ne peut être accordé de dérogation pour l'emploi de mineurs de moins de seize ans que s'il s'agit de ceux mentionnés au premier alinéa de l'article L. 211-6.

Document 5 : article sur la jurisprudence relative à la frontière entre le stage et le contrat de travail

La frontière entre le stage et le contrat de travail : jurisprudence

L'existence d'une convention de stage ne fait pas obstacle à l'examen par le juge des conditions réelles de la présence du stagiaire dans l'entreprise et à la vérification que le déroulement du stage, son exécution et son suivi correspondent effectivement aux engagements souscrits dans la convention. Le non-respect de celle-ci constitue un risque de requalification du stage en contrat de travail par le juge prud'homal et de condamnation pour travail dissimulé par le juge pénal.

Les indices caractéristiques du détournement de stage sont notamment : le remplacement des salariés absents ou licenciés (CA Rennes, 10 septembre 1987, Cah.prud'h. n° 10, 1987, p. 161), l'absence de formation par l'entreprise et l'affectation exclusive à des prestations de travail (cassation sociale, 27 octobre 1993 n° 90-42.620), l'absence de tuteur (CA Agen, 20 juin 1989, Dr.ouvrier, oct.1989, p. 403), un nombre trop important de stagiaires dans l'entreprise (CA Douai, 30 septembre 1988), l'exercice d'une activité professionnelle productive pour l'entreprise sans recevoir de formation distincte et l'affectation à des tâches normales dans l'entreprise en étant intégré dans des services organisés (cassation criminelle, 3 décembre 2002 n° 90-42.620), l'absence de formation particulière ou de contact avec un tuteur (cour d'appel de Paris, correctionnelle, 8 mars 2000)... Toutes ces situations ont conduit à la requalification en contrat de travail.

En matière pénale, dans un arrêt du 3 décembre 2002, la Chambre criminelle confirme la condamnation d'un employeur pour l'exploitation de jeunes stagiaires (BTS hôtellerie avec convention de stage en stage de nuit à la réception d'un hôtel) dans une optique de profits à quatre mois d'emprisonnement et 50 000 francs d'amende. La Cour de cassation estime que le délit d'obtention abusive, de la part d'une personne vulnérable ou en situation de dépendance, de services non-rétribués ou insuffisamment rétribués, est caractérisé (L.225-13 du code pénal).» De plus, la loi du 13 février 2003 renforce les articles 225-13 et 225-14 du Code pénal qui sanctionnent l'abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance. Ainsi, le délit de soumission de personnes vulnérables est désormais puni de 5 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende.

En conclusion, pour que le stage ne risque pas d'être requalifié en contrat de travail et l'entreprise lourdement sanctionnée par les tribunaux, le stagiaire ne doit pas être considéré comme ressource à part entière de l'entreprise et son accueil nécessite attention, suivi et formation.

Document 6 : article sur les avantages en nature

Les avantages en nature

La réforme introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 simplifie les règles d'appréciation des avantages en nature et des remboursements de frais professionnels, les premiers devant être intégrés, les seconds, déduits, de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La circulaire DSS/SDFSS/5B/N° 2003/06 du 6 janvier 2003 résume le contenu de la réforme de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

La circulaire DSS/SDFSS/5B/N° 2003/07 du 7 janvier 2003 vise à présenter et à préciser les dispositions contenues dans ces deux textes. Elle définit en outre certaines modalités de prise en compte de frais ou d'avantages divers.

Ces circulaires sont disponibles sur le site de la sécurité sociale <http://www.securite-sociale.fr>.

Les règles générales relatives aux avantages en nature, exposées ci-après, s'appliquent aux stagiaires. Naturellement, il faut entendre par "l'employeur" "l'entreprise d'accueil" et "rémunération" comme "gratification" versée au stagiaire.

Définition des avantages en nature

Les avantages en nature constituent un élément de la rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, doivent donner lieu à versement de cotisations et contributions. Conformément à l'article L.143-1 du code du travail, le salaire doit en principe être payé en argent, mais il est admis que le salarié puisse également être rémunéré en nature. Cette rémunération peut couvrir l'intégralité de l'activité du salarié, mais en général elle a le caractère d'accessoire du salaire et constitue un avantage en nature.

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Avantage nourriture

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, cet avantage est évalué suivant un forfait de 8,30 € (en 2006) par jour et la moitié de ce montant pour un repas.

Toutefois, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il est remboursé intégralement de ses frais professionnels, le forfait avantage nourriture n'est pas réintégré dans l'assiette de cotisations.

Cas particuliers

Titres restaurant

Conformément aux dispositions de l'article L.131-4 du code de la sécurité sociale, la participation patronale à l'acquisition d'un titre restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Salariés nourris en cantine ou en restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise

La fourniture de repas à la cantine de l'établissement moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature. En effet, cet avantage consenti par l'employeur qui en supporte en partie la charge doit être réintégré dans l'assiette de cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage nourriture et le montant de la participation personnelle du travailleur salarié ou assimilé.

Avantage logement

Lorsque l'employeur fournit le logement, l'estimation de cet avantage est évaluée forfaitairement ou peut être calculée, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation dans les conditions prévues aux articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

La valorisation du forfait avantage logement est présentée sous la forme d'un barème de huit tranches. Les avantages accessoires - l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, le garage (liste limitative) - sont intégrés dans le forfait.

Le tableau ci-dessous indique le **montant mensuel** de l'avantage logement à réintégrer dans l'assiette de cotisations suivant les tranches de revenus, le nombre de pièces du logement et l'année considérée :

Revenu au regard du plafond mensuel de la sécurité sociale	Nombres de pièces	Montant de l'avantage logement en euros à réintégrer dans l'assiette de cotisations.	
		01 01 2006	01 01 2007
Revenu inférieur à 0,5 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	53	60
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	29	32
Revenu égal ou supérieur à 0,5 fois le plafond et inférieur à 0,6 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	61	70
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	39	45
Revenu égal ou supérieur à 0,6 fois le plafond et inférieur à 0,7 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	70	80
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	50	60
Revenu égal ou supérieur à 0,7 fois le plafond et inférieur à 0,9 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	80	90
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	62	75
Revenu égal ou supérieur à 0,9 fois le plafond et inférieur à 1,1 fois le plafond.	Montant pour 1 pièce principale	103	110
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	92	95
Revenu égal ou supérieur à 1,1 fois le plafond et inférieur à 1,3 fois le plafond.	Montant pour 1 pièce principale	120	130
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	107	115
Revenu égal ou supérieur à 1,3 fois le plafond et inférieur à 1,5 fois le plafond.	Montant pour 1 pièce principale	136	150
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	126	140
Revenu égal ou supérieur à 1,5 fois le plafond	Montant pour 1 pièce principale	153	170
	Logement comprenant plus d'1 pièce montant à appliquer à chaque pièce principale	144	160

Avantage véhicule :

L'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre de location avec option d'achat.

Avantage "outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication"

L'usage privé des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication mis à la disposition du salarié de façon permanente par l'employeur, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, que ce soit des outils achetés ou bénéficiant d'un abonnement, constitue un avantage en nature.

Document 7 : article sur la protection sociale du stagiaire

La protection sociale du stagiaire

Régime de sécurité sociale d'affiliation du stagiaire

Dans la majorité des cas, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant : ayant droit de ses parents, régime étudiant ou couverture maladie universelle de base.

Pour les étudiants de plus de 20 ans, le droit commun est l'affiliation à compter de leur vingtième anniversaire au régime de sécurité sociale applicable aux étudiants. Cette affiliation est obligatoire pour toute personne poursuivant des études dans un établissement d'enseignement supérieur, qui n'est ni assuré, ni ayant droit d'assuré et âgé de moins de vingt-huit ans (articles L. 381-4 et R. 381-5 du code de la sécurité sociale). L'âge limite peut être reculé sous certaines conditions (art. R. 381-7 et suivants).

La cotisation au régime de sécurité sociale applicable aux étudiants est due pour l'ensemble de l'année universitaire, fixée du **1^{er} octobre au 30 septembre** de l'année suivante. Elle est indivisible et est versée pour chaque année d'assurance.

Les étudiants effectuant un stage de césure d'une durée égale ou supérieure à un an couvrant l'année universitaire, ou complétant un stage long par une activité salariée rémunérée pendant cette même période, sont toutefois exonérés du versement de la cotisation étudiante pour cette année et affiliés au régime général de sécurité sociale.

Règles d'assujettissement et droits ouverts au stagiaire

L'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, a porté réforme du système d'assujettissement des stagiaires.

Désormais, seuls seront autorisés les stages faisant l'objet d'une convention tripartite et tous les stages sont soumis au même régime d'assujettissement, qu'ils soient ou non obligatoires.

Les sommes versées aux stagiaires ne donnent pas lieu à assujettissement dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (12,5 % de 19 € en 2006 soit 2,375 €), c'est à dire 360 € par mois en 2006 dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail (article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, et article D. 242-2-1 du même code, inséré par le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006).

Il s'agit d'une franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale (sont concernées les cotisations de sécurité sociale mais aussi la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation logement FNAL, le versement transport).

Ainsi, lorsque la gratification mensuelle du stagiaire, dont le temps de présence est égal à la durée légale du travail, est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, aucune cotisation ni aucune contribution de sécurité sociale n'est due et s'agissant des gratifications supérieures à ce seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale (mentionnées ci-dessus) sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. En revanche, les cotisations complémentaires (assurance chômage et retraite complémentaire) ne sont jamais dues.

Ce seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature (voir annexe 7) et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Ainsi :

- la gratification versée à un stagiaire présent, par exemple, 3 jours sur 5 dans l'entreprise, sera exonérée de cotisations et contributions sociales à hauteur de 216 € (360 x 3/5) ;
- la participation de l'entreprise d'accueil au financement des tickets restaurants attribués au stagiaire doit notamment être prise en compte dans l'appréciation de ce seuil.

Les stagiaires ne s'ouvrent de droits sociaux qu'au titre des sommes qu'ils perçoivent au delà de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

S'agissant des sommes perçues en deçà de ce seuil, les stagiaires ne cotisent pas pour le risque vieillesse. Au delà, des cotisations sont perçues sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale et des droits à la retraite sont ouverts dans les conditions de droit commun.

En ce qui concerne les autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles), le stagiaire a droit aux prestations en nature mais non aux prestations en espèces (indemnités journalières, invalidité, capital décès) à l'exception de la rente accidents du travail et maladies professionnelles.

Ne sont notamment pas concernés par le dispositif d'assujettissement applicable aux stagiaires, les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche (articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche) et les juniors-entreprises (arrêté du 20 juin 1988 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi rémunéré de certains élèves d'établissement de l'enseignement supérieur). Ainsi, par exemple, les étudiants rédigeant leur mémoire dans un laboratoire de recherche ou effectuant une mission pour une junior-entreprise ne sont pas soumis à ces règles d'assujettissement

Le cas particulier de la protection du stagiaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles :

Les stagiaires effectuant un stage conventionné bénéficient d'une protection accident du travail et maladie professionnelle (article L. 412-8 modifié et R. 412-4-1 du code de la sécurité sociale). Ils ont droit aux prestations en nature et à la rente accidents du travail et maladies professionnelles.

Les obligations de l'employeur, notamment le paiement des cotisations afférentes à cette protection, l'affiliation des stagiaires et la déclaration des accidents du travail et maladies

professionnelles auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire, incombent :

- à l'établissement de formation ou au rectorat d'académie en l'absence de rémunération ou lorsque la gratification est égale ou inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est le salaire minimum des rentes, soit 16 261,30 € pour l'année 2006. Le taux applicable à ces cotisations est fixé chaque année par la CNAMTS en fonction de la sinistralité passée. Pour l'année 2005, le montant des cotisations était de 1 ou 7 € par étudiant (selon la catégorie des bénéficiaires enseignement spécialisé et enseignement secondaire ou enseignement technique).

à l'entreprise d'accueil lorsque la gratification versée est supérieure à ce seuil. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise.