

Loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

La loi 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires a été publiée au journal officiel du 11 juillet 2014.

Le décret 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages a été publié au journal officiel du 30 novembre 2014 : il traite plus particulièrement des conventions de stage elles-mêmes, de la gratification des stagiaires et, fait important pour les MFR, il fixe à 3 mois pour les formations initiales du « rythme approprié » (hors formations BTSA) le seuil de déclenchement de l'obligation de gratification du stagiaire par l'organisme d'accueil.

A noter qu'un deuxième décret, non paru à ce jour, fixera le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par l'organisme d'accueil, et le nombre maximal de stagiaires pouvant être suivi par un même tuteur.

CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

La loi distingue tout d'abord :

- les enseignements scolaires, qui peuvent prévoir des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont des « périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification et de favoriser son insertion professionnelle ».
Cela concerne, s'agissant des MFR, toutes les périodes de formation en entreprise des élèves de CAPA et de baccalauréat professionnel ou technologique.
- les enseignements universitaires ou plus généralement les enseignements supérieurs, qui peuvent prévoir des stages, répondant à la même définition que les périodes de formation en milieu professionnel.
Cela concerne, s'agissant des MFR, les étudiants en BTSA.

La loi précise que sont exclus de son champ d'application :

- les stagiaires de la formation professionnelle continue,
- les élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information ou, durant les deux dernières années de leur scolarité, les mêmes élèves effectuant des séquences d'observation.

LES ELEVES DE 4^{ème}-3^{ème} ET LES DIMA EN MFR

La définition même de la notion de période de formation en milieu professionnel donnée par la loi, qui la réserve à un parcours de préparation d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique exclut que les « stages » en 4^{ème} et en 3^{ème} soient considérés comme telles.

Les élèves de 4^{ème} - 3^{ème} et les DIMA ne sont donc pas dans le champ d'application de la loi, qui dès lors ne leur est pas applicable.

Les « stages » des élèves de 4^{ème} - 3^{ème} et les DIMA en MFR sont donc des stages d'initiation et il convient dès lors d'utiliser la convention-type de stage d'initiation, qui ne prévoit pas la possibilité de demander une dérogation pour utiliser des machines dangereuses.

UN MODELE DE CONVENTION DE STAGE D'INITIATION, conforme aux exigences réglementaires, ainsi qu'un modèle de convention de stage pour les étudiants de BTSA sont disponibles sur le portail des MFR – Bases documentaires – Données juridiques – Statut général de l'enseignement agricole – Les stages / les dérogations pour machines dangereuses – conventions de stage.

DUREE MAXIMALE DES STAGES

La loi prévoit que la durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel pour un même stagiaire dans la même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

Pour le calcul de cette durée de 6 mois, il est tenu compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil (article L124-18 du code de la sécurité sociale).

COMMENT CALCULER LA DUREE D'UN STAGE

Que ce soit pour le calcul de la durée maximale (6 mois) ou pour le calcul du seuil de déclenchement de l'obligation de gratification (3 mois pour les élèves de CAPA et de bac professionnel ou technologique, 2 mois pour les étudiants de BTSA) il est tenu compte de la présence effective des stagiaires dans l'organisme d'accueil (article L 124-6 du code de la sécurité sociale).

Le décret du 27 novembre 2014 prévoit que chaque période égale à 22 jours consécutifs ou non est considérée comme équivalente à un mois, et chaque période au moins égale à 7 heures de présence consécutive ou non étant considérée comme équivalente à un jour.

- Concrètement pour un stage organisé sur la base de 35H par semaine et pour rester en deçà de l'obligation de gratification, le stage ne devra pas excéder 13 semaines de présence effective.
- Pour un stage organisé sur la base de 30H par semaine le stage ne devra pas excéder 15 semaines.

Mode de calcul $(7 \times 22 \times 3) / 30 = 15,43$

GRATIFICATION DES STAGIAIRES

La loi du 10 juillet 2014 généralise à tous les niveaux de formation le principe de l'obligation de gratifier les stagiaires, lorsque le stage ou la période de formation en milieu professionnel est supérieure à une certaine durée.

1) Montant minimal de la gratification

Concrètement :

- Pour les conventions signées jusqu'au 30 novembre 2014 le montant minimal de la gratification est resté fixé à 12,5% du plafond horaire de sécurité sociale, soit 436,66 € pour un mois complet de 151,67 heures et un plafond horaire de sécurité sociale de 23 € (valeur 2014).
- Pour les conventions signées à compter du 1^{er} décembre 2014 **ou en cours à cette date** la gratification est fixée à 13,75% du plafond horaire de sécurité sociale, soit 479,66 € pour un mois complet de 151,67 heures.
- Le montant sera porté à 15% de ce même plafond pour les conventions de stage en cours le 1^{er} septembre 2015, soit 540 € pour un mois complet de 151,67 heures et un plafond horaire de sécurité sociale de 24 € (valeur 2015).

2) Seuil de déclenchement de l'obligation de gratification

PRINCIPE GENERAL

L'obligation de verser une gratification s'applique dès l'instant où la durée de stage ou de la période de formation en milieu professionnel est supérieure à deux mois (de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil, consécutifs ou non, au sein du même organisme d'accueil, au cours d'une même année scolaire ou universitaire).

CAS PARTICULIER DES MFR

- pour les étudiants en BTSA : le seuil de déclenchement de l'obligation de gratification est de deux mois, c'est-à-dire le seuil de déclenchement de droit commun
- pour les élèves de CAPA, de baccalauréat professionnel ou technologique le seuil de déclenchement de l'obligation de gratification est fixé à 3 mois.

La loi du 10 juillet 2014 indique : « Un décret fixe les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à la durée prévue au premier alinéa (il s'agit du seuil de déclenchement de l'obligation de gratification, fixé à deux mois) pour les périodes de formation en milieu professionnel (en CAPA et Bac) réalisées dans le cadre des formations mentionnées à l'article L813-9 du code rural et de la pêche (il s'agit du rythme approprié des MFR). »

Et le décret du 27 novembre précise : « les périodes de formation en milieu professionnel, réalisées dans le cadre du second cycle secondaire mentionnées au livre VIII (du code rural) et qui sont dispensées par les établissements d'enseignements mentionné à l'article L813-9 donnent lieu à gratification lorsque la durée est supérieure à trois mois, consécutifs ou non, au cours de la même année d'enseignement ». Ces dispositions sont désormais intégrées dans le code rural, à l'article D 813-55-1.

3) Versement de la gratification

La gratification est versée mensuellement et est due à compter du premier jour du premier mois du stage ou de la période de formation en milieu professionnel, si le seuil d'obligation de gratification est atteint ou dépassé.

Elle correspond au nombre d'heures de présence en stage multiplié par le taux horaire de la gratification.

A noter que la gratification n'a pas valeur de salaire. Elle bénéficie de la franchise de cotisations prévue à l'article L 242-4-1 du code de la sécurité sociale, portée à 13,75% du plafond horaire de sécurité sociale le 1^{er} décembre 2014 et à 15 % du plafond horaire de sécurité sociale au 1^{er} Septembre 2015).

Pour établir la preuve du versement de la gratification et disposer d'une pièce comptable relative à cette dépense il convient de prévoir un reçu, qui sera signé par le stagiaire (un exemple de reçu est disponible en fichier séparé).

Concrètement :

- en deçà et dans la limite de 13,75% du plafond horaire de sécurité sociale la gratification n'est pas soumise à cotisations sociales,
- les sommes versées au-delà de 13,75% du plafond horaire de la sécurité sociale sont soumises à cotisations sociales : assurances sociales, contribution solidarité autonomie, FNAL, CSG et CRDS, versement de transport.
Il n'y a en aucun cas de cotisations d'assurance chômage, ou de retraite, ou de prévoyance complémentaire.

La question des avantages en nature

Le décret du 27 novembre 2014 prévoit :

« Article D 124-8 (du code de l'éducation) : La gratification de stage définie à l'article 124-6 est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés par celui-ci pour effectuer la période de formation en milieu professionnel ou le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport. »

Le décret prévoit donc que, dans tous les cas, le maître de stage verse la gratification en somme d'argent, les éventuels avantages en nature venant en sus.

Ce qui signifie concrètement que la franchise de cotisant étant d'un montant égal à la gratification sous forme d'argent, les avantages en nature viennent en sus. Dès lors ils sont soumis à cotisations sociales et doivent figurer sur un bulletin de salaire. Chaque fois qu'un maître de stage fournit gratuitement un repas ou un hébergement il doit établir un bulletin de salaire et soumettre ces avantages en nature à cotisations sociales.

N.B. : l'article L124-13 du code de l'éducation prévoit que le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport publics réguliers de voyageurs empruntés pour se rendre en stage, sur la base de 50 % des frais d'abonnement ; ces dispositions sont applicables tant aux maître de stage de droit privé qu'aux organismes de droit public : Etat, collectivités territoriales,...

L'ENTREPRISE OU ORGANISME D'ACCUEIL

L'entreprise ou l'organisme d'accueil est tenu d'obligations et assujetti à un certain nombre d'interdictions.

1) *Obligations de l'entreprise ou organisme d'accueil*

- 1-1. signer une convention de stage ou de formation en milieu professionnel,
- 1-2. désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire,
Un décret en Conseil d'Etat fixera le nombre maximum de stagiaires pouvant être suivis par un même tuteur,
- 1-3. inscrire le stagiaire dans le registre du personnel, dans une partie spécifique de celui-ci,
- 1-4. gratifier le stagiaire si la durée du stage ou de la période de formation en milieu professionnel est supérieure à 3 mois (cf. supra),
- 1-5. nonobstant les limitations propres à l'emploi de jeunes travailleurs (moins de 18 ans), respecter pour le stagiaire les règles relatives au travail de nuit, au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, sans que le temps de présence du stagiaire puisse excéder la durée de travail des salariés de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil,
- 1-6. mettre en place un système de décompte de la durée de présence du stagiaire.

Il s'agit d'une transposition de l'obligation des entreprises en matière de décompte du temps de travail, le mode de décompte devant être fiable et contradictoire, ce qui implique un système de fiches horaires hebdomadaires ou mensuelles, contresignées par le stagiaire.
L'entreprise ou l'organisme d'accueil qui ne mettra pas en place ce décompte sera en difficulté en cas de contrôle de l'inspection du travail, ou en cas de contestation par le stagiaire – ce qui ne manquera pas d'arriver – du nombre d'heures de présence réalisées et des conséquences en matière de gratification.

- 1-7. garantir les droits fondamentaux de la personne, et ceux liés à la lutte contre les harcèlements moral ou sexuel, et contre les discriminations,
- 1-8. permettre l'accès du stagiaire aux œuvres sociales et culturelles de l'entreprise.

2) Interdictions

- 2-1. l'entreprise ou l'organisme d'accueil ne pourra accueillir simultanément un nombre supérieur de stagiaire à celui qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat, tenant compte du nombre de salariés de ladite entreprise ou de l'organisme d'accueil,

Selon les indications qui ont été données par le Gouvernement :

- les entreprises ayant moins de 30 salariés pourraient être autorisées à accueillir jusqu'à 3 stagiaires,
 - au-delà de 30 salariés elles pourraient accueillir jusqu'à 10 % de stagiaires par rapport à leur effectif salariés.
- 2-2. aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.
- 2-3. l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent.

LA QUESTION DU DELAI DE CARENCE

Cette disposition prévue à l'article L124-11 du code de l'éducation ne semble pas concerner les périodes de formation en milieu professionnel, qui ne sont pas citées dans cet article, alors même que les autres articles de la loi précisent systématiquement que les dispositions sont applicables aux stages «et aux périodes de formation en milieu professionnel ».

Simple oubli du législateur ?

Reste qu'à défaut d'avoir mentionné les périodes de formation en milieu professionnel il semble que le délai de carence ne soit applicable qu'aux stages de l'enseignement supérieur.

ATTESTATION DE STAGE

A l'issue du stage l'organisme d'accueil délivre au stagiaire une attestation de stage précisant la durée du stage et le montant total de la gratification, le cas échéant (un exemple d'attestation de stage est disponible en fichier séparé).

LA CONVENTION DE STAGE

Le décret du 27 novembre 2014 définit les mentions obligatoires que doit contenir la convention de stage :

- 1° L'intitulé de la formation du stagiaire et son volume horaire sur l'année d'enseignement ;
- 2° Le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil ;
- 3° Les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- 4° Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir définies au 3° et validées par l'organisme d'accueil ;
- 5° Les dates du début et de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités prévues à l'article D. 124-6 (durée de présence effectuée en milieu professionnel) ;
- 6° La durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés ;
- 7° Les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- 8° Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- 9° Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, conformément à l'article L. 751-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- 10° Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 ;
- 11° Les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- 12° Les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption, conformément à l'article L.124-15 ;
- 13° La liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant prévus à l'article L. 3262-1 du code du travail et la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même code, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail ;
- 14° Les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- 15° Les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9.

Concrètement le ministère de l'agriculture définira un modèle de convention-type se conformant aux exigences du décret du 27 novembre 2014.

N.B : La convention devra être signée par :

- Le directeur ou la directrice de la MFR et par le moniteur ou la monitrice référent(e) ;
- Le représentant de l'organisme d'accueil et par le tuteur ;
- Le stagiaire majeur ou son représentant légal s'il est mineur.

L'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

La loi du 10 juillet 2014 dit peu de choses. Elle définit les missions de l'établissement :

- appuyer et accompagner les élèves ou les étudiants dans leur recherche de périodes de formation en milieu professionnel ou de stage,
- définir dans la convention, en lien avec l'organisme d'accueil et le stagiaire, les compétences à acquérir ou développer pendant son temps de présence en entreprise ou organisme d'accueil (annexe pédagogique de la convention),
- désigner un enseignant référent pour s'assurer du bon déroulement de la période de formation en milieu professionnel ou de stage. Le décret du 27 novembre 2014 fixe à 16 le nombre de stagiaires qui peuvent être suivis par un même enseignant et les modalités de suivi.

STATUT DU STAGIAIRE

Le stagiaire est en formation initiale, sous statut scolaire ou universitaire.
Il ne s'agit pas d'un salarié.

La loi crée un statut du stagiaire, en référence avec certaines dispositions légales dont bénéficient les salariés dans l'entreprise :

- protection des droits fondamentaux, protection contre les harcèlements moral et sexuel, et contre les discriminations,
- droit d'absence en cas de maternité, de paternité et d'adoption, d'une durée équivalente à celle des salariés,
- droit au respect des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés, au temps de présence qui ne peut être supérieur à celui des salariés de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil,
- pouvoir de demander à la juridiction de requalifier le stage en contrat de travail.

CONTROLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail contrôle plus particulièrement :

- le respect par l'entreprise ou l'organisme d'accueil du nombre maximum de stagiaires pouvant être reçus simultanément (dont le nombre sera fixé par décret),
- le respect des règles relatives au temps de présence du stagiaire (travail de nuit, repos quotidien et hebdomadaire, jours fériés, temps de présence ne pouvant être supérieur à celui des salariés de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil).

Pour les manquements à ces règles sont instituées des amendes pénales pouvant aller jusqu'à 2.000€ par manquement, et 4.000 € en cas de réitération dans le délai de un an suivant la notification de la première amende.

Par ailleurs quand l'inspection du travail constate qu'un stagiaire occupe indûment un poste de travail, ou que les règles relatives à la durée de présence en entreprise ne sont pas respectées (cf. ci-dessus deuxième tiret) il informe le stagiaire, l'établissement d'enseignement et les institutions représentatives du personnel de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil, dans des conditions qui seront fixées par décret.

DISPOSITIONS DIVERSES

1) Stages à l'étranger

La loi prévoit que pour chaque stage ou période de formation en milieu professionnel à l'étranger, il est annexé à la convention une fiche d'information relative aux droits et devoirs du stagiaire dans le pays d'accueil, dans des conditions à fixer par décret.

2) Demandes de requalification du stage en contrat de travail

Cette demande relève de la juridiction prud'homale, qui devra statuer, sans procédure de conciliation, dans le délai d'un mois suivant sa saisie.

3) Disposition fiscale

La loi étend aux gratifications reçues par les stagiaires le bénéfice de l'exonération de l'assiette de l'impôt sur le revenu dont bénéficiaient déjà les salaires versés aux apprentis.