

Stagiaires : quelle gratification ?

Bonjour à tous et bienvenue dans le fil d'actualité des Editions Francis Lefebvre. Plusieurs textes ont révisé, depuis 2014, le statut des stagiaires en entreprise, l'occasion pour nous de faire le point sur le régime de la gratification et des autres avantages dont ils bénéficient. Au sommaire : 1. Le montant minimum de la gratification 2. Le calcul et les modalités de versement de la gratification 3. Le régime social de la gratification Et enfin 4. Le régime social des autres avantages alloués au stagiaire... Top chrono c'est parti !

1. Quel est le montant minimum de la gratification ?

Le stagiaire doit obligatoirement recevoir une gratification seulement si la durée de son stage est supérieure à 2 mois, continus ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire. En dessous de cette durée, la gratification est facultative.

Le montant horaire minimum de la gratification varie selon la date de signature de la convention :

- Si celle-ci a été signée au plus tard le 31 août 2015, le taux horaire minimum est de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale ;
- Si elle a été signée à compter du 1^{er} septembre 2015, le taux horaire minimum est de 15 % de ce même plafond.

Etant précisé que ces taux s'appliquent à défaut de convention ou accord collectif applicable dans l'entreprise fixant un taux supérieur.

2. Quelles sont les modalités de calcul et de versement de la gratification versée au stagiaire ?

La loi précise que le montant minimal de la gratification est forfaitaire et ne varie pas selon le nombre de jours ouvrés. Ce n'est toutefois pas la position de l'Administration qui considère que doivent être payées au stagiaire les heures réellement effectuées.

Si l'entreprise a accordé des congés au stagiaire, elle a le choix de les rémunérer ou non.

La gratification, due à compter du 1^{er} jour de stage, est versée chaque mois. L'entreprise a le choix entre :

- Verser à la fin du mois une somme correspondant aux heures effectuées durant le mois écoulé
- Ou lisser la gratification totale sur la durée entière du stage en fonction du nombre d'heures que le stagiaire est supposé effectuer. Ainsi le stagiaire reçoit chaque mois une somme identique mais cela impose à l'entreprise d'effectuer des régularisations si le stagiaire est absent ou si le stage est suspendu ou se termine de manière anticipée.

3. La gratification versée au stagiaire est-elle soumise à cotisations ?

Pour les conventions de stage conclues à partir du 1^{er} septembre 2015, la gratification est exonérée de cotisations pour la part ne dépassant pas, au titre d'un mois civil, une somme au maximum égale à 15% du plafond horaire multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées par le stagiaire au cours du mois considéré. La part de la gratification excédant ce montant est donc soumise à cotisations.

Les cotisations et contributions dues en cas de dépassement de la franchise sont les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, la CSG et à la CRDS, la contribution solidarité-autonomie, la contribution Fnal et, si l'entreprise y est assujettie, le versement de transport.

En revanche, le stagiaire n'ayant pas le statut de salarié, les contributions d'assurance chômage, les cotisations de retraite complémentaire et la contribution au financement des organisations syndicales ne sont pas dues.

Par ailleurs, le dépassement du seuil de franchise s'apprécie sur la durée du stage et non mois par mois.

Une précision. La franchise de cotisations est applicable même lorsque la gratification n'est pas obligatoire.

4. Les avantages alloués au stagiaire sont-ils pris en compte pour l'appréciation de la franchise ?

Oui. Les avantages en nature et en espèces doivent en principe être pris en compte pour l'appréciation de la franchise. Toutefois, certains avantages bénéficient d'un régime particulier :

- la fourniture de repas à la cantine est exonérée si la participation du stagiaire est au moins égale à 2,33 € par repas en 2015 ;
- la participation patronale à l'acquisition des titres-restaurant est exclue de l'assiette des cotisations, dans les mêmes conditions que les salariés, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire.

Pour les stagiaires non rémunérés bénéficiant d'un accès à la cantine ou de l'attribution de tickets-restaurant sans aucune contrepartie, aucune cotisation ou contribution sociale n'est due si la valeur de ces avantages ne dépasse pas le montant de la franchise.

Le stagiaire bénéficie également d'une prise en charge des frais de transport à hauteur de 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2^e classe. Cette participation de l'employeur est exonérée de charges sociales dans la limite des frais réellement engagés, y compris pour la part facultative au-delà du seuil de 50%.

Ce régime est exposé plus amplement dans notre mémento Paie édition 2016 qui sortira le 21 octobre prochain.

Voilà, c'en est tout pour aujourd'hui. Merci de votre attention et à très bientôt.