

Annexe 2 (Avril 2018)

Gratification et avantages en France et à l'étranger

Gratification en France

La loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, complétée par le décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages, précise les modalités d'application et d'obtention de cette gratification.

L'article L. 124-6 du code de l'Education précise expressément que la gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail¹.

La gratification correspond à une somme d'argent, éventuellement versée par l'organisme d'accueil, dans le cadre d'un stage. Elle est soumise à une réglementation précise depuis 2006 et ne peut en aucun cas être assimilée à un salaire, on parle donc de gratification pour les stagiaires et non pas de rémunération ou de tout autre terme.

Rappel

Les dispositions législatives et réglementaires mentionnées ci-dessus concernent les stagiaires de la formation initiale. La gratification ne concerne donc pas les stagiaires de la formation professionnelle du livre III de la sixième partie du code du travail relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (précédemment désignés par stagiaires de la formation continue, disposant d'un contrat de formation continue).

À partir de quelle durée de stage l'organisme doit-il gratifier ?

En France, lorsque la **durée du stage** au sein d'un **même organisme** d'accueil est **supérieure à deux mois consécutifs ou non**, pour une même année d'enseignement (telle que prévue dans le cursus de formation), celui-ci fait obligatoirement l'objet d'une gratification, sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises et pour les stages relevant du l'article L.4381-1 du code de la santé publique.



A savoir : Les auxiliaires médicaux stagiaires sont exclus de l'obligation de gratification par le code de la santé publique, car ils peuvent bénéficier de l'indemnisation de contraintes liées à l'accomplissement de leurs stages (L.4381-1 code santé publique).

¹ « Constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de celui-ci ».

Par conséquent c'est la **durée du stage** qui sera le **critère déterminant pour définir s'il doit y avoir gratification**. La durée du stage s'apprécie en tenant compte de la **présence effective** du stagiaire dans l'organisme d'accueil. Pour harmoniser les méthodes de calcul de cette durée, chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, correspond à un jour de stage ; et chaque période égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, correspond à un mois de stage.

Attention : Entrent dans le calcul de la durée du stage pour déterminer le seuil du droit à gratification les jours de congés et autorisations d'absence légaux en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage². Ces jours seront comptabilisés dans le calcul des deux mois (ainsi que dans le calcul de la durée maximale du stage de six mois), mais ils ne seront pas obligatoirement gratifiés (ils le seront selon la volonté de l'organisme d'accueil).

Application

<p>Durée du stage inférieure ou égale à deux mois ou 44 jours sur la base de 1 mois = 22 jours ou 308 heures (sur la base de 7 heures par jour)</p>		<p>L'organisme d'accueil n'a pas l'obligation de gratifier, mais il peut le faire s'il le souhaite.</p>
<p>Durée du stage supérieure à deux mois</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit à partir du 45^e jour de présence effective pour un stage réalisé sur la base d'un jour entier comme présence minimale - ou au-delà de la 308^e heure de stage. 		<p>L'organisme d'accueil a l'obligation de gratifier chaque heure de stage effectuée d'un montant minimal légal défini par pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale.</p>
<p>Le calcul de la durée totale du stage est indépendant des dates de démarrage et de fin du stage.</p>		

❑ Quelles sont les caractéristiques du paiement de la gratification ?

La gratification est due à compter du **premier jour du premier mois** du stage, quand le stage est supérieur à 308 heures en France, sauf exceptions dans certaines collectivités d'outre-mer.

Exemple : pour un stage de quatre mois les quatre mois seront gratifiés et la gratification versée mensuellement.

Le montant minimal de la gratification est forfaitaire et n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois. Dans la mesure où le calcul de la durée du stage est basé sur la durée de la présence effective du stagiaire, **en pratique le montant de la gratification correspondra naturellement au nombre d'heures de présence effective du stagiaire**. L'organisme d'accueil devra bien comptabiliser ces heures de présence pour définir le montant de la gratification, notamment pour des stages organisés en discontinu ou à temps partiel.

Exemple : stage sur 6 mois de janvier à juin 2017

- ❑ Organisé en discontinu : première période de janvier à fin mars / deuxième période de mi-mai à fin juin.
- ❑ Effectué à temps partiel : présence du stagiaire à raison de 4 heures par jour du lundi au vendredi.
- ❑ Pas de présence les jours fériés, ni le week-end comme pour les autres personnels de l'organisme.

Durée du stage = janvier : 4 heures x 22 jours = 88 heures / février : 4 heures x 20 jours = 80 heures / mars : 4 heures x 22 jours = 88 heures / mai : 4 heures x 12 jours = 44 heures / juin : 4 heures x 21 jours = 84 heures.

Total = 384 heures de présence effective = 384 heures à gratifier

² Art. L.124-18 et L.124-13 code de l'éducation

La gratification est due sans préjudice du remboursement des frais engagés par le stagiaire pour effectuer son stage et des avantages offerts, le cas échéant pour la restauration, l'hébergement ou le transport. Par conséquent, l'organisme d'accueil ne pourra déduire du montant de la gratification un montant correspondant à l'octroi de tout autre avantage ; et l'organisme d'accueil devra rembourser au stagiaire les frais engagés dans le cadre des missions qu'il aura éventuellement accomplies au cours du stage à la demande de l'organisme d'accueil.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

La gratification est-elle cumulable avec d'autres revenus ?

La gratification est liée à la réalisation d'un stage effectué dans le cadre des études ; elle est indépendante d'autres activités rémunérées que pourraient avoir l'étudiant : jobs d'étudiants...

Elle est également indépendante du versement d'une bourse (à vérifier auprès de l'établissement d'enseignement si cas particuliers).

Organismes de droit public - Attention !

Le seul cas d'impossibilité de cumul concerne les organismes de droit public. En effet, la gratification ne peut être cumulée avec une rémunération versée par l'administration ou l'établissement public d'accueil au cours de la période concernée.

Exemple : un étudiant en analyse financière doit faire un stage de quatre mois de janvier à avril dans le cadre de son cursus. Par ailleurs, il travaille à temps partiel, sur la base d'un CDD d'un an, dans une maison de retraite pour accompagner les résidents en promenade tous les samedis. Il ne pourra effectuer son stage d'analyse financière dans le même établissement public, la gratification ne pouvant être cumulée avec la rémunération qu'il perçoit de ce même établissement public sur la même période. En revanche, pour le même cas avec un CDD de 3 mois (janvier à mars), l'étudiant pourra effectuer son stage dans ce même établissement si celui-ci se déroulait par exemple de mai à août (période différente).

Quel est le montant de la gratification ?

Le montant minimal horaire de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale depuis le 1^{er} septembre 2015. Ce taux de 15 % est fixé par la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014.

Le plafond horaire de la sécurité sociale est en principe revalorisé par les pouvoirs publics au 1^{er} janvier de chaque année. Il a augmenté **au 1^{er} janvier 2018 pour passer à 26 € par heure** (Arrêté du 5 /12/2017 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018)

Pour calculer le montant de la gratification de stage, il est donc nécessaire d'appliquer le taux (15 % depuis le 1^{er} septembre 2015) au montant du plafond horaire au 1^{er} janvier de chaque année.

Plafond horaire de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2018 = 26 € par heure

Depuis le 1^{er} septembre 2015

Gratification horaire = 15 % du
plafond horaire
soit

3.75 € par heure de stage en 2018



Des conventions de **branches** ou des accords professionnels étendus peuvent définir un montant minimal de gratification **plus élevé** que ce taux légal.

En revanche, dans le secteur **public** – administrations, établissements publics, organismes de droit public –, le montant de la gratification **ne peut excéder le taux légal défini** (à défaut, la convention serait requalifiée en contrat de travail de droit public).

Tout organisme peut décider de verser une gratification au stagiaire pour un stage d'une durée totale inférieure ou égale à 2 mois.

C'est la **date de signature de la convention** de stage qui constitue la référence pour vérifier l'application du taux et du plafond horaire.

Date signature convention de stage	Gratification minimale par heure de stage	
Du 1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017	3.60 €	15 % du plafond à 24 €
A partir du 1 ^{er} janvier 2018	3.75 €	15 % du plafond à 26 € (selon revalorisation plafond au 1 ^{er} janvier 2018)

Quelles sont les modalités de versement de la gratification ?

La gratification doit être versée mensuellement.

Compte tenu du nombre d'heures effectuées et de la durée totale prévue du stage, deux options de versement sont possibles pour l'organisme d'accueil, un versement selon le réel effectué chaque mois, ou un versement tenant compte de la totalité du stage prévue, par lissage, de façon à permettre au stagiaire de percevoir une somme identique chaque mois.

Exemple

Pour un stage à temps plein (base 7 heures par jour), du 1^{er} janvier au 30 avril 2018, soit 4 mois calendaires, de janvier (22 jours x 7 heures = 154 heures), février (20 jours x 7 heures = 140 heures), mars (22 jours X 7 heures = 154 heures), avril (20 jours x 7 heures = 140 heures), la gratification totale due = 588 x 3.75 € = 2 205 €

- Option 1** = versement chaque mois du réel effectué : janvier = 577.50 € / février = 525 € / mars = 577.50 € / avril = 525 €.
- Option 2** = lissage sur la durée totale prévue de 588 heures = 2 205 € / 4 mois = 551.25 € versés chaque mois.

Le versement d'une gratification implique-t-il versement de cotisations sociales ?

La **gratification inférieure ou égale** au taux de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale **n'est pas soumise** à cotisation sociale : aucune cotisation sociale, patronale et salariale, n'est due, ni par l'organisme d'accueil, ni par le stagiaire.

Le stagiaire bénéficie de la législation sur les accidents de travail au titre de l'article L.412-8-2 du code de la sécurité sociale, régime étudiant (*voir Annexe 3 - Protection sociale et responsabilité civile*).

La **gratification supérieure** à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale **est soumise à cotisation sociale**. Les cotisations sociales sont calculées sur le **différentiel** entre le montant de la gratification au taux minimal de 15 % et le montant réellement versé par heure de stage.

Par exemple, pour un stage de 600 heures gratifié à 5 € par heure : les cotisations sociales seront dues sur la base de 1.25 € par heure de stage (5 € - 3.75 €), soit au total sur la base de 750 €.

L'étudiant(e) bénéficie de la couverture légale en application des dispositions des articles L.411-1 et suivants du code de la Sécurité Sociale (*voir Annexe 3 - Protection sociale et responsabilité civile*).

La gratification est-elle imposable ?

La **gratification versée aux stagiaires est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance (SMIC)**. Cette exonération est valable même si le stagiaire est rattaché au foyer fiscal de ses parents ou d'un autre tuteur légal.

Le stagiaire peut-il bénéficier d'avantages en nature ?

Dans les organismes de droit privé, sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises :

--- accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil - [Article L.3262-1 du code du travail](#) ;

--- prise en charge des frais de transport - [Article L.3261-2 du code du travail](#) ;

--- accès aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions que les salariés - [Article L.2323-83 du code du travail](#) ;

--- d'autres avantages en nature peuvent être accordés : ils doivent alors être précisés dans la convention de stage.

Dans les organismes de droit public, sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises :

- prise en charge des frais de transports - [décret n°2012-676 du 21 juin 2010](#) ;
- prise en charge des frais de mission - [décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#) ;
- est considéré comme résidence administrative le lieu du stage indiqué dans la convention de stage ;
- d'autres avantages en nature peuvent être accordés : ils doivent être précisés dans la convention de stage.

□ Les avantages en nature sont-ils exonérés des charges sociales ?

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, **par tolérance, il est permis de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait**. Cette tolérance ministérielle est également applicable aux stagiaires.

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

Exemple

Valeur de l'avantage en nature nourriture au 1^{er} janvier 2015 : 4,65 euros pour un repas.

Le stagiaire participe personnellement pour chaque repas pris à la cantine à hauteur de 2,40 euros (soit pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de l'avantage en nature nourriture).

La gratification versée au stagiaire n'excède pas le seuil de la franchise (3.75 € par heure de stage).

En conséquence, l'avantage en nature résultant de la prise de repas à la cantine du stagiaire peut être négligé.

L'attribution de titres-restaurant n'est en principe admise que pour les salariés de l'organisme d'accueil. Toutefois, lorsqu'il 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 l'assiette, et ce, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire. Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit respecter deux limites : être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ET ne pas excéder 5.43 € en 2018 ³

Exemple

L'entreprise attribue des titres restaurant d'un montant de 10 euros aux stagiaires.

La participation patronale est de 50 % soit 5 euros.

Cette participation respectant les limites précitées, elle est exclue de l'assiette des cotisations et ce quel que soit le montant de la gratification versée au stagiaire (montant supérieur ou inférieur à la franchise de cotisation).

□ Le stage peut-il être pris en compte pour la retraite ?⁴

Les étudiants dont le stage a été gratifié pourront en demander la prise en compte par le régime général de sécurité sociale, sous réserve du versement d'une cotisation forfaitaire et dans la limite de deux trimestres.

³ Lettre circulaire ACOSS Réforme du statut des stagiaires par la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014

https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2015/ref_LCIRC-2015-0000042.pdf?origine=recherche

⁴ [Circulaire Cnav du 18 avril 2016 relative à la validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse](http://www.legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2016_23_18042016.pdf)

http://www.legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2016_23_18042016.pdf

Pour bénéficier de cette possibilité, le stagiaire devra présenter sa demande auprès de la caisse de sécurité sociale dans les deux années qui suivront la fin du stage. C'est l'attestation de stage remise en fin de stage par l'organisme d'accueil qui certifie la réalisation du stage et le versement d'une gratification (un modèle d'attestation de stage est annexé à la convention type de stage (*voir Annexe 1- Convention-type de stage*)).

Le nombre de trimestres qui fait l'objet d'un versement de cotisations en application de ces dispositions sera déduit du nombre de trimestres éligibles au rachat prévu au II de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

Gratification dans la France d'outre-mer (DROM-COM départements et régions et collectivités d'outre-mer)

Le principe est le suivant :

□ Pour la Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte, régis par l'article 73 de la constitution, c'est le principe d'identité législative qui s'applique : par conséquent, toutes les lois et les règlements votés par le parlement français s'y appliquent de plein droit.

□ Pour la Polynésie française, Saint-Pierre-et-Miquelon, les îles Wallis et Futuna, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, régis par l'article 74 de la constitution ainsi que la Nouvelle-Calédonie, régie par les articles 76 et 77, c'est le principe de la spécialité législative qui s'applique. Cela signifie que les lois et règlements français n'y sont applicables que sur mention expresse du texte en cause, ce qui n'est pas le cas de la loi sur les stages, qui ne prévoit rien pour ces territoires.

Ainsi, pour les deux collectivités Polynésie française ou la Nouvelle Calédonie, les règles du droit français général s'appliquent sauf pour la gratification.

La convention de stage s'appuie sur le modèle national (voir Annexe 1 convention-type de stage) avec spécificités locales sur la gratification.

Il convient donc de vérifier ces règles locales compte tenu des principes d'identité législative ou de spécialité législative applicables au lieu de stage outre-mer sélectionné.

Gratification à l'étranger

IL N'Y A AUCUNE OBLIGATION DE GRATIFICATION DES STAGES QUI SE DEROULENT A L'ÉTRANGER

En raison du principe de territorialité de la législation française, il n'est pas possible de soumettre un organisme d'accueil étranger à l'obligation de gratification.

La gratification éventuelle du stagiaire est donc laissée à l'appréciation de l'organisme d'accueil, quelle que soit la durée du stage.

Organismes français implantés à l'étranger - Attention !

Au sein d'un organisme français implanté à l'étranger, **le droit français s'applique**.

La gratification peut être supérieure au montant légal français mais dans ce cas, le stagiaire perd le bénéfice de l'assurance « accidents du travail / maladies professionnelles » organisée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en France (*voir aussi Annexe 3- Protection sociale et responsabilité civile*).

Sites à consulter régulièrement pour toutes informations sur la gratification des stages

Service-public : <http://vosdroits.service-public.fr/>

Ce site propose également un simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire.

URSSAF: http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/

Références

- Code de l'éducation
- Code de la santé publique

Loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

- Décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages et décret n° 2017-1652 du 30 novembre 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives aux stages et aux périodes de formation professionnelle
- Circulaire ACOSS n°2015-0000042 du 02 juillet 2015
- Circulaire Cnav du 18 avril 2016 relative à la validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse
- Instruction fiscale BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10 du 21 avril 2016

⁵ Sur les principes d'identité législative (loi française applicable de plein droit) ou de spécialité législative (texte applicable seulement si mention expresse dans le texte en question), consulter le site <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Guide-de-legistique/III.-Redaction-des-textes/3.6.-Application-et-applicabilite-des-textes-outre-mer/3.6.1.-Principales-regles-relatives-aux-collectivites-d-outre-mer>