

ISSN 1769 - 4000

N° 102 - SOCIAL n° 59

Sur www.fntp.fr le 20 décembre 2018 – [Abonnez-vous](#)

ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD « STAGIAIRES » DANS LES TRAVAUX PUBLICS

L'essentiel

Compte tenu d'une importante réforme du statut des stagiaires intervenue en 2014, l'accord collectif en vigueur dans les Travaux Publics depuis le 30 juin 2010 comportait des dispositions obsolètes.

Pour autant, les partenaires sociaux demeuraient convaincus qu'il constituait un outil important pour la profession, et ont souhaité y apporter des évolutions, tout en conservant les dispositions favorables qu'il contenait.

Un nouvel accord relatif au statut des stagiaires dans les entreprises de Travaux Publics a donc été signé le 5 septembre 2017. **Il concerne les stages effectués dans une entreprise de Travaux Publics**, dans le cadre scolaire ou universitaire (par exemple, stages d'école d'ingénieur ou de master 2).

Néanmoins, les partenaires sociaux avaient conditionné l'entrée en vigueur de l'accord à son extension. Celle-ci a été actée le 11 décembre dernier par le ministère du Travail. **L'accord « stagiaires » est donc applicable à compter du 12 décembre 2018, pour une durée indéterminée.**

Les nouvelles dispositions s'appliquent tant aux futurs stagiaires qu'aux stages en cours d'exécution. L'accord ne concerne pas les stages de 3^e.

Nous vous proposons une présentation des principaux changements, quelques rappels sur vos obligations légales ainsi qu'une présentation des outils FNTF pour la valorisation des stages.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

[Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics ;](#)

[Arrêté du 4 décembre 2018 portant extension d'un accord collectif dans le secteur des Travaux Publics, JO du 11 décembre 2018](#)

Contact : social@fntp.fr



MISE EN COHÉRENCE DES FORMALITÉS AFFÉRENTES AU STAGE AVEC LES DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES EN VIGUEUR

Signature d'une convention de stage (article 2)

L'accueil d'un stagiaire dans l'entreprise doit impérativement être formalisé par la signature **d'une convention de stage**, qui est souvent rédigée par l'établissement d'enseignement (article L. 124-1 du Code de l'éducation).

L'accord de 2010 prévoyait que cette convention était tripartite alors qu'elle doit désormais être signée par :

- l'établissement scolaire ou universitaire ;
- le stagiaire ;
- un membre de l'entreprise ;
- l'enseignant référent du stagiaire ;
- le tuteur du stagiaire dans l'entreprise.

L'accord du 5 septembre 2017 contient en annexe un modèle-type de convention de stage, élaboré par le ministère de l'Éducation nationale. Nous vous invitons à vous y reporter, notamment pour vous assurer que l'ensemble des garanties encadrant le stage ont bien été mentionnées.

Attention ! Ce modèle officiel de convention de stage du ministère de l'Éducation nationale ne tient pas compte du passage de 13,75 % à 15 % au 1^{er} septembre 2015 du plafond horaire de la Sécurité sociale pour déterminer le seuil d'exonération de cotisations. Or, c'est bien ce dernier seuil qui s'applique.

Accueil du stagiaire dans l'entreprise – Désignation d'un tuteur de stage (article 3)

L'accord de 2010 prévoyait déjà que le stagiaire faisait à la fois l'objet d'un suivi par son établissement d'enseignement et par un membre de l'entreprise, qui devait faire le lien entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement scolaire ou universitaire.

Le nouvel accord entérine ces rôles mais reprend les dénominations légales en vigueur en renvoyant au titre **d'enseignant référent** et à celui de **tuteur de stage**, qui dispose d'un statut strictement défini par le Code de l'éducation.

Ainsi, le tuteur de stage est un salarié de l'entreprise qui doit :

- veiller au respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage ;
- assurer le bon accueil et l'intégration du stagiaire ;
- et faire en sorte qu'il puisse disposer des formations indispensables à la connaissance de l'entreprise et à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il ne peut suivre simultanément **plus de 3 stagiaires** (articles L.124-9 et L.124-10 du Code de l'éducation).

L'accord du 5 septembre 2017 incite les entreprises dont **certaines salariés sont membres de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics à les désigner en priorité comme tuteur de stage**.

En effet, ces derniers bénéficient d'un parcours de formation adapté à ce rôle et qui met également l'accent sur **la santé et la sécurité**, problématique qui peut trouver un écho particulier auprès du stagiaire lorsqu'il réalise son projet sur un chantier.

Dans les Travaux Publics, l'adhésion du salarié à l'ordre des tuteurs, décidée par son entreprise, fait l'objet d'une contrepartie financière (pour aller plus loin, cliquez [ici](#)).

Bien évidemment, l'entreprise peut faire appel à n'importe quel salarié qui dispose, selon elle, de la compétence nécessaire pour le suivi du stagiaire. Il n'existe pas de critères d'expérience ou de niveau de diplôme.

La mission du tuteur qui accompagne le stagiaire est notamment de :

- le guider et le conseiller ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- lui permettre d'accéder 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.

Il sera en relation avec l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire en charge de suivre le stagiaire.

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction.

Les documents d'accueil existant dans l'entreprise doivent impérativement être communiqués au stagiaire.

Parallèlement, l'entreprise d'accueil s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

Mention du stagiaire dans le registre unique du personnel (article 3)

Si l'entreprise qui accueille un stagiaire n'a pas à effectuer de déclaration préalable à l'embauche, elle doit en revanche inscrire **dans une section à part du registre unique du personnel (RUP)** les informations suivantes :

- les noms et prénoms des stagiaires, dans l'ordre d'arrivée ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- les noms et prénoms du tuteur ;
- le lieu de présence du stagiaire (article D.1221-23-1 du Code du travail).

Ces mentions permettent par exemple à un inspecteur du travail de contrôler la durée du stage.

REMARQUE : l'obligation de faire figurer les mentions relatives au stagiaire dans une section distincte du RUP se justifie par le fait que **le stagiaire ne doit pas être assimilé à un salarié de l'entreprise**.

Si le registre unique est inexistant ou n'est pas à jour, l'entreprise est passible d'une amende d'un montant de 750 € (contravention de la 4^e classe), versée autant fois qu'il y a de personnes concernées (article D. 1227-7 du Code du travail).

Clarification des règles applicables pendant le déroulement du stage (articles 3 à 8)

Si le stagiaire ne bénéficie pas du statut de salarié et ne dispose pas des mêmes droits que les salariés de l'entreprise, il jouit d'un statut particulier, qui comporte **des dispositions protectrices**.

L'accord du 30 juin 2010 comportait déjà un certain nombre de garanties, tant sur le déroulement du stage que sur les conditions de travail du stagiaire ou encore sa protection sociale.

L'accord du 5 septembre 2017 poursuit cette logique et prend acte de plusieurs modifications et précisions apportées par la loi.

▪ Durée du stage

Conformément aux dispositions légales, la durée d'un stage **au sein d'une même entreprise avec le même stagiaire ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement** (article L.124-5 du Code de l'éducation).

REMARQUE : cette limite s'appliquant à l'organisme d'accueil, il semblerait possible qu'un même stagiaire puisse effectuer, au cours de la même année d'enseignement, un stage au sein d'un autre organisme d'accueil appartenant au même groupe.

Il n'existe toutefois pas de précisions légales, administratives ou jurisprudentielles à ce sujet.

La durée de 6 mois se calcule en fonction de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise, selon des modalités précises (cf. **gratification ci-dessous**). **6 mois correspondent à 924 heures de présence** (154 heures = 1 mois ; $154 \times 6 = 924$).

▪ Accueil du stagiaire et règles applicables

Le stagiaire doit avoir communication des règles applicables en matière de santé et de sécurité, qu'il s'engage à respecter. Il doit avoir connaissance, et respecter, les règles de l'entreprise d'accueil en matière de gestion des absences (par exemple, délai de prévenance pour notifier une absence) et de discipline. En cas d'absence pour motif lié à l'état de santé du stagiaire, celui-ci devra le justifier par le biais d'un certificat médical auprès de l'entreprise d'accueil.

Si l'entreprise a l'obligation d'avoir un **règlement intérieur** (dès qu'elle atteint habituellement le seuil de 20 salariés, à l'exclusion des stagiaires), elle le porte à la connaissance du stagiaire par tous moyens.

REMARQUE : en pratique, un exemplaire du règlement intérieur pourrait être remis au stagiaire en main propre contre signature. Sinon, une courte note lui précisant l'endroit où le règlement intérieur peut être consulté dans l'entreprise peut lui être donnée.

Par ailleurs, il bénéficie des mêmes règles que les salariés de l'entreprise d'accueil s'agissant :

- des durées maximales quotidienne (maxi 10 h) et hebdomadaire de présence (maxi 48 h) ;
- de la présence de nuit ;
- du repos quotidien (mini 11 h) et hebdomadaire (mini 35 h) ainsi que des jours fériés.

REMARQUE : la DGT nous a indiqué qu'un stagiaire pourrait travailler au-delà de 35 h/semaine et être soumis aux horaires de travail applicables dans l'entreprise, notamment en cas de modulation.

Pour autant, **les heures effectuées au-delà de 35 h ne sauraient être assimilées à des heures supplémentaires**, et ne bénéficieraient donc pas de majorations. Elles devraient néanmoins être prises en compte pour calculer la gratification à verser.

En tout état de cause, la durée totale du stage **ne pourra pas excéder 924 heures** au cours de l'année d'enseignement. Aussi, si un stagiaire dépasse régulièrement une durée de présence de 35 h/semaine, la durée totale de son stage sera donc inférieure à 6 mois.

L'entreprise d'accueil doit établir un décompte de la durée de présence du stagiaire, par tout moyen. Ce décompte permet notamment de s'assurer que les limites ci-dessus sont respectées.

Attention ! Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

Si le stagiaire est mineur, le Code du travail a prévu des règles spécifiques relatives à la durée du travail.

A ce titre, l'article L. 3161-1 du Code du travail rappelle que les stagiaires âgés de moins de 18 ans sont soumis aux durées maximales de travail suivantes :

- 8 h par jour ;
- dans la limite de 35 h par semaine.

En pratique et afin de respecter la limite hebdomadaire de 35 h, le jeune ne pourra pas travailler 8 h par jour pendant 5 jours, cela porterait sinon sa durée hebdomadaire à 40 h.

La durée du travail de ces jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

- **Bénéfice des absences pour évènements familiaux et autres absences autorisées**
 - **Pour tous les stages**

L'accord du 30 juin 2010 avait accordé aux stagiaires des jours d'absences pour évènements familiaux alors même que les dispositions légales ne l'imposaient pas pour les stagiaires. Ces jours étaient fixés conformément aux dispositions conventionnelles alors en vigueur pour l'ensemble des salariés des Travaux Publics.

L'accord du 5 septembre 2017 **a souhaité maintenir le bénéfice des congés pour évènements familiaux aux stagiaires**. Les dispositions légales relatives à ces congés ayant néanmoins fortement évolué, une actualisation de l'accord sur ce point était nécessaire.

Le stagiaire bénéficie donc à l'identique des jours légaux et conventionnels d'absence pour les motifs et durées ci-dessous (*nb : il convient de remplacer « salarié » par « stagiaire »*) :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents ou beaux-parents ou d'un de ses petits-enfants.

La gratification du stagiaire est maintenue pendant ces périodes d'absence. A l'instar des salariés, le stagiaire devra justifier à l'entreprise, par tout moyen, qu'il est fondé à demander des congés pour événements familiaux.

L'accord a également prévu que le stagiaire et l'entreprise pouvaient s'entendre, soit dans la convention de stage ou, à défaut, avec l'accord ultérieur de l'entreprise d'accueil, sur **des autorisations d'absence pour se rendre à des examens liés au cursus de formation.**

Enfin, dans la mesure où le stagiaire bénéficie de certaines protections également applicables au salarié, il a le droit aux congés légaux suivants :

- congés et autorisations d'absence liés à la maternité (attention, toutes les dispositions relatives à la maternité ne sont pas applicables, seuls les articles L.1225-16 à L.1225-28 doivent être respectés. Par exemple, les dispositions relatives à l'allaitement ne s'appliquent pas.) ;
- congé de paternité (article L. 1225-35 C. trav.) ;
- congé d'adoption (articles L. 1225-37 et L. 1225-46 C. trav.).

REMARQUE : lorsque le stagiaire ne perçoit aucune gratification en raison de la durée du stage (inférieure ou égale à 2 mois), il peut bénéficier du remboursement des actes médicaux liés à la maternité mais ne percevra pas d'indemnités journalières.

En cas de gratification, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer le maintien de celle-ci lors de ces congés.

○ **Pour les stages supérieurs à 2 mois**

Lorsque le stage a une durée supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité pour le stagiaire de prendre des congés et de bénéficier d'autorisations d'absence.

Ces dispositions s'ajoutent au droit pour le stagiaire de bénéficier de congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption rappelés ci-dessus.

Il n'y a néanmoins aucune obligation de maintenir la gratification pendant ces absences, mais l'entreprise peut opter pour cette solution.

CONSEIL : dans la mesure où l'accord du 5 septembre 2017 prévoit que le stagiaire bénéficie des congés pour événements familiaux dans les conditions légales, **ceux-ci peuvent constituer les congés et autorisations d'absence qui doivent être prévus par la convention de stage lorsque la durée est supérieure à 2 mois.**

Pour une meilleure organisation du stage, nous vous invitons également à rappeler le droit aux congés pour événements familiaux dans la convention de stage, lorsque celui-ci a une durée inférieure ou égale à 2 mois.

○ **Impact de ces congés et autorisations d'absence sur le calcul de la durée du stage**

- s'agissant des congés pour événements familiaux qui font l'objet d'un maintien de la gratification de stage, leur durée est prise en compte pour calculer la durée du stage ;
- s'agissant des autres congés et autorisations d'absence, la lettre circulaire ACOSS n° 2015 0000042 du 2 juillet 2015 indique que « *les jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage.* »

La prise en compte de ces congés et autorisations d'absence pour la durée du stage sert à déterminer l'obligation ou non de verser une gratification.

▪ Avantages en matière de repas et de transport

Alors même que les dispositions légales ne l'imposaient pas de façon univoque, l'accord du 30 juin 2010 prévoyait déjà l'obligation pour l'entreprise de faire bénéficier le stagiaire des mêmes dispositions que les salariés de l'entreprise en matière de restauration et de transport. Cela pouvait viser les indemnités de petits déplacements.

La loi du 10 juillet 2014 a sanctuarisé cette pratique et prévoit que le stagiaire :

- bénéficie de l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil ;
- bénéficie également de la prise en charge légale des frais de transports publics pour son trajet domicile- lieu de stage (article L.3261- 2 C. trav.).

L'accord du 5 septembre 2017 reprend les dispositions légales rappelées ci-dessus et apporte une clarification, puisqu'il prévoit que **pour les stages réalisés sur chantier (stagiaires non sédentaires), le stagiaire bénéficie** :

- de l'indemnité de repas, telle que prévue par l'article 8.5 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992 ;
- de l'indemnité de transport, telle que prévue par l'article 8.6 de la convention collective précitée.

En revanche, le stagiaire ne bénéficie pas de l'indemnité de trajet.

Les modalités conventionnelles de calcul des indemnités de petits déplacements s'appliquent aux stagiaires concernés.

Par exemple, si le stagiaire se rend sur un chantier dont la distance calculée à vol d'oiseau depuis le siège de l'entreprise est de 12 kilomètres, il sera en zone 2 et percevra une indemnité de transport correspondant à cette zone, selon la région concernée.

Les indemnités ainsi versées bénéficient des exonérations de cotisations sociales en vigueur (cliquez [ici](#) pour accéder aux barèmes d'exonération).

Dans l'hypothèse où la prise en charge des frais de transports publics serait supérieure au montant dû au titre de l'indemnité de transport (ou inversement), l'entreprise n'est tenue de verser qu'une seule indemnité, à concurrence du montant le plus élevé.

Enfin, le stagiaire doit bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés, des prestations du comité d'entreprise (ou de la DUP, ou du CSE le cas échéant) en matière **d'activités sociales et culturelles**, aux mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil (article L. 124-16 du Code de l'éducation).

Ainsi, si le bénéficiaire d'une prestation (par exemple, chèque-vacance) est soumis à une condition d'ancienneté préalable, le stagiaire y est également soumis.

▪ Gratification minimale de stage

Les dispositions légales ayant fortement évolué sur ce point depuis 2010, **les partenaires sociaux ont souhaité remettre à plat les dispositions conventionnelles** prévues par l'accord du 30 juin 2010.

L'accord du 5 septembre 2017 rappelle donc les principes selon lesquels :

- les stages d'une **durée inférieure ou égale à 2 mois** ne font pas l'objet d'une gratification obligatoire ;
- les stages d'une **durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non¹**, font l'objet d'une gratification dont le montant est égal à **15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale** tel que fixé au 1^{er} janvier de chaque année (25 € en 2018, soit 3,75 €/heure de présence).

¹La période de 2 mois non consécutifs s'apprécie au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Le montant minimal de la gratification de stage applicable dans les Travaux Publics correspond donc aux dispositions légales en vigueur.

▪ **Comment est calculée la gratification ?**

Des précisions administratives ont été apportées sur ce point, notamment dans la lettre-circulaire ACOSS précitée.

Pour le calcul de la durée du stage :

- 1 mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non ;
- 7 heures de présence, consécutives ou non, comptent pour 1 jour.

La gratification est due dès lors que :

- le stage a une **durée supérieure à 2 mois consécutifs (soit plus de 44 jours ou plus de 308 heures)** ;
- le stage a une **durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année d'enseignement** (scolaire ou universitaire).

Ainsi, le montant minimal de gratification due pour un stagiaire qui travaillerait 45 jours (du 12 janvier au 13 mars 2018 inclus, à l'exclusion des jours fériés) s'élèverait à **1 181,25 €** ($7 \times 45 = 315$ h, $315 \times 3,75 = 1 181,25$ €).

Lorsque la gratification est due, elle doit être versée **dès le 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage**. Celle-ci doit être versée chaque mois. Le versement peut se faire selon plusieurs modalités, la modalité retenue devant être précisée dans la convention de stage.

L'entreprise a la possibilité de verser une gratification **au réel** (en fonction du nombre d'heures de présence du stagiaire constatée chaque mois) ou **de façon lissée** (la durée totale de présence est connue et divisée par le nombre de mois de stage).

EXEMPLES : pour un stage du 1^{er} janvier 2018 au 30 avril 2018, soit 5 mois calendaires, il est prévu dans la convention que le stagiaire effectuera 600 heures de stage réparties comme suit : janvier (150 heures), février (90 heures), mars (130 heures), avril (120 heures) et mai (110 heures) ; gratification totale due = $600 \times 3,75$ € = **2 250 €**

- **Option 1 = versement chaque mois en fonction des heures effectuées :**

Janvier	562,50 €
Février	337,50 €
Mars	487,50 €
Avril	450 €
Mai	412,50 €

- **Option 2 = lisser sur les 5 mois la gratification** de 2 250 €, soit un versement mensuel de **450 €** pour une moyenne mensuelle de 120 h.

Un simulateur de calcul de la gratification minimale de stage, développé par le site service-public.fr, est disponible en cliquant [ici](#).

IMPORTANT : l'octroi d'indemnités de petits déplacements ou de titres-restaurant, de même que la prise en charge d'une partie des frais de transport en commun, s'ajoutent à la gratification minimale. **Ils ne sont donc pas pris en compte pour apprécier si le montant minimal de la gratification est respecté.**

La gratification est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel (article 81 bis du Code général des impôts). Si ce seuil est dépassé, seule la fraction excédentaire sera imposée.

- **Qu'est-ce que la franchise de cotisations ?**

Lorsque la gratification n'excède pas le montant minimal (15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale), elle bénéficie d'une franchise de cotisations sociales². Autrement dit, l'organisme d'accueil n'est redevable d'aucune cotisation sur la gratification versée au stagiaire.

En revanche, lorsque le stagiaire perçoit une gratification supérieure au seuil de franchise, des cotisations sociales sont dues pour la part qui excède le montant minimal. Ce montant est alors soumis aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG, la CRDS, à la contribution solidarité autonomie, au Fnal et au versement transport.

N'étant pas salarié, la contribution patronale d'assurance chômage et la contribution « organisations syndicales » ne sont pas dues. De même, le stagiaire n'étant pas titulaire d'un contrat de travail, la part de la gratification qui dépasse le seuil de franchise ne peut pas bénéficier du taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Le dépassement de la franchise s'apprécie sur la durée du stage et non mois par mois. Ainsi, le lissage sur la durée du stage permet de déterminer les éventuels dépassements de seuil de franchise.

Lorsque la gratification est supérieure à la franchise, les sommes versées au stagiaire sont déclarées dans les conditions de droit commun (DSN).

L'entreprise a la possibilité de verser une gratification de stage lorsqu'elle n'y est pas tenue. Dans ce cas, l'URSSAF précise que l'entreprise bénéficie de la franchise de cotisations sociales.

À NOTER : la gratification versée au titre des jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption ainsi que celle versée au titre des jours des congés et d'autorisations d'absence prévus dans la convention de stage, **bénéficie de la franchise de cotisations si ces périodes sont assimilées à du temps de présence** pour le calcul de la durée du stage. Il faut l'indiquer explicitement dans la convention de stage.

- **Accès à la cantine :**

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, une circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 reconduit une tolérance qui permet de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié de la valeur forfaitaire de l'avantage en nature nourriture (soit 4,80 €/ 2 = 2,40 en 2018). Cette tolérance est applicable aux stagiaires.

Ainsi, par exemple, dans le cas où le montant de la gratification n'est pas supérieur 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 susvisée, aucune cotisation ne sera due.

- **Attribution des titres restaurant :**

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. Ainsi, cet avantage est exonéré de cotisations sociales à condition que la contribution patronale soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre et ne dépasse pas 5,43 € en 2018.

² Le montant de la franchise n'est pas arrondi à l'euro le plus proche.

En revanche lorsqu'elle excède ce montant, elle est ajoutée à la gratification. Si les limites de franchise sont dépassées, les cotisations sont dues sur la fraction excédentaire.

- **Cas particulier : stagiaires non gratifiés bénéficiant d'un accès à la cantine ou de l'attribution de titres-restaurant sans participation personnelle**

Il s'agit des stagiaires dont la durée du stage est inférieure à deux mois et qui de ce fait ne perçoivent aucune gratification.

Dès lors que le stagiaire bénéficie d'un accès à la cantine ou de l'attribution de titres-restaurant sans contrepartie aucune, les conditions d'exonération fixées par la tolérance ministérielle ne sont pas remplies.

La valeur de ces avantages est donc en principe assujettie à cotisations. Toutefois, cette valeur ne dépassant pas le montant de la franchise de cotisations, aucune cotisation ni contribution sociale n'est due.

Exemple : un stage effectué au mois de mars 2018 (mois calendaire correspondant à 22 jours de travail effectif soit 154 heures). L'employeur attribue un titre-restaurant par jour au stagiaire d'une valeur de 8,50 euros sans aucune participation de celui-ci.

$8,50 \text{ euros} \times 22 \text{ jours} = 187 \text{ euros}$

Dès lors que la franchise de cotisation est égale, pour la durée effective du stage, à 577,50 euros aucune cotisation ni contribution n'est due.

Le même raisonnement pourrait être appliqué s'agissant des indemnités de petits déplacements.

- **Protection sociale**

L'accord du 30 juin 2010 prévoyait que le stagiaire qui percevait une rémunération supérieure au seuil d'exonération alors en vigueur bénéficiait des garanties de prévoyance complémentaires telles que fixées par les conventions collectives nationales des ouvriers, ETAM et Cadres des Travaux Publics, à l'exception de garanties liées aux arrêts de travail ou à l'invalidité, réservées aux salariés.

L'accord du 5 septembre 2017 prévoit que lorsque le stagiaire reçoit une gratification supérieure au seuil d'exonération (actuellement 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, multiplié par le nombre d'heures de présence du stagiaire), **il bénéficie de ces garanties de prévoyance complémentaire.**

Il appartient à l'entreprise de faire la démarche auprès de l'organisme assureur.

Si le stagiaire continue d'être rattaché à son régime de sécurité sociale antérieure (en général, sécurité sociale étudiante) lors de son stage, il est rappelé qu'il **bénéficie**, à l'instar des salariés, **de la protection contre les risques liés aux accidents du travail et maladies professionnelles**. À ce titre, il est affilié au régime général de sécurité sociale pour ces risques et une cotisation doit être versée en conséquence.

Les modalités diffèrent selon le montant de la gratification versée :

- **En l'absence de gratification ou lorsque celle-ci est inférieure ou égale au seuil d'exonération de cotisations**

La lettre-circulaire ACOSS du 2 juillet 2015 prévoit qu'il appartient à l'établissement d'assurer l'affiliation du stagiaire à la CPAM pour ces risques et qu'elle doit donc s'acquitter de la cotisation afférente.

À NOTER : si un accident survient par le fait ou à l'occasion du stage, l'URSSAF indique que l'obligation de déclaration de l'accident du travail **incombe à l'entreprise**, à charge pour elle d'adresser ensuite à l'établissement d'enseignement une copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la CPAM compétente.

Cette précision n'est toutefois apportée par aucun texte légal, mais figure dans le modèle officiel de convention de stage, annexé à l'accord du 5 septembre 2017.

- **Lorsque la gratification est supérieure au seuil d'exonération de cotisations**

Dans ce cas de figure, la circulaire indique que l'ensemble des démarches d'affiliation, de cotisation et de déclaration incombent exclusivement à l'entreprise d'accueil. L'entreprise est toutefois tenue d'informer l'établissement en cas d'accident survenu à l'occasion du stage.

L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la fraction excédant le seuil d'exonération de cotisations.

Le taux applicable est le taux habituel de l'entreprise.

- **Évaluation du stage**

L'accord du 30 juin 2010 faisait déjà état d'une procédure d'évaluation du stage, désormais réalisée par l'enseignant référent et le tuteur de stage.

Cette démarche fait l'objet de précisions dans la convention de stage et est matérialisée par une fiche d'évaluation.

L'accord du 5 septembre 2017 introduit une nouveauté puisqu'il rappelle à l'entreprise qu'elle doit désormais pour chaque stage, délivrer à son issue une attestation de stage qui précise :

- la durée totale du stage ;
- le montant de la gratification versée, le cas échéant.

Un modèle officiel d'attestation de stage a été établi par le ministère de l'Éducation nationale. Il est annexé à l'accord.

LES OUTILS DÉVELOPPÉS PAR LA FNTF POUR L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DES JEUNES

Afin de favoriser la réalisation de stages dans la profession, qui constitue l'un des outils d'intégration des jeunes dans la profession, la FNTF s'est engagée à alimenter une rubrique dédiée aux stages et aux formations sur son site internet.

Plusieurs services ont été développés à la fois pour les entreprises et pour les jeunes en formation, susceptibles de chercher un stage :

Possibilité pour les entreprises de déposer des offres de stage et accès à la liste des centres de formation

Conformément à l'engagement qu'elle a pris dans l'accord du 5 septembre 2017, **la FNTF invite les entreprises à déposer leurs offres de stages** (mais également d'alternance et de stage découverte de 3^e) sur son site internet, partie « METIERS », rubrique « déposer une offre » : <https://www.fntp.fr/metiers/stage-alternance/deposer-une-offre>

Par ailleurs, afin de développer les relations entre écoles et entreprise, **la liste des centres de formation** compétents dans le domaine des Travaux Publics est accessible depuis le site internet de la FNTF, partie « METIERS », rubrique « FORMATIONS » section « établissements de formation » : <https://www.fntp.fr/metiers/formations/etablissements>

Possibilité pour les stagiaires de déposer leur candidature

Les jeunes à la recherche de stages (ou d'un contrat en alternance, d'un stage de découverte de 3^e) sont invités à déposer leur candidature ou à consulter les offres de stage, via le lien suivant : <https://www.fntp.fr/metiers/stage-alternance/trouver-contrat-stage/offres>

Par ailleurs, la FNTF a mis en place **un réseau d'ambassadeurs** de la profession, constitués de professionnels en exercice, de jeunes en formation ou de spécialistes de la formation.

Ces personnes peuvent être contactées directement sur le site de la FNTF, via le lien suivant : <https://www.fntp.fr/metiers/metiers-tp/rencontrez-nos-ambassadeurs>