

SOLIDARITÉS

PROFESSIONS SOCIALES

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

Direction générale de l'action sociale

Sous-direction de l'animation territoriale
et du travail social

Bureau des professions sociales
et du travail social (4A)

Sous-direction des institutions,
des affaires juridiques et financières

Bureau réglementation budgétaire
et comptable (5B)

Circulaire DGAS/4A/5B n° 2008-67 du 27 février 2008 relative à la gratification des stagiaires dans le cadre des formations préparant aux diplômes de travail social

NOR : M TSA0830136C

Date d'application : immédiate.

Référence : article 9 de la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise.

Annexes : Annexe I : convention établissement de formation / « site qualifiant » / stagiaire.

Diffusion : les établissements sous tutelle doivent être destinataires de cette circulaire, par l'intermédiaire des services déconcentrés, selon le dispositif existant au niveau régional.

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité à Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information]); Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour information]).

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances a réformé en profondeur le statut des stagiaires en entreprise.

L'article 9 de la loi a posé le principe d'une gratification pour les stages en entreprise « lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs » et d'une franchise de charges sociales.

La loi s'applique aux stages qui s'inscrivent dans le cadre du cursus pédagogique des étudiants en formation initiale, hors apprentissage. En revanche, même lorsqu'ils s'inscrivent dans le cadre d'un cursus pédagogique, les stages entrant dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du code du travail ne sont pas concernés, il en est de même des stages concernant les moins de seize ans régis par les dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail.

La loi précise, également, que « à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique », les stages ne peuvent avoir une durée totale supérieure à six mois.

Le récent décret (n° 2008-96) du 31 janvier 2008, paru le 1^{er} février 2008, relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise élargit le champ d'application de ces dispositions aux « stages effectués au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial ». Ces dispositions ne s'imposent donc pas aux établissements publics administratifs et aux fonctions publiques.

1. Les diplômes de travail social

Les stages d'une durée supérieure à trois mois consécutifs qui s'inscrivent dans le cadre du cursus pédagogique des étudiants en formation initiale et qui sont effectués au sein d'établissements ou de

services sociaux et médico-sociaux gérés par des associations, comme c'est souvent le cas pour les étudiants préparant les diplômes de travail social, sont concernés par les dispositions relatives à la gratification et au suivi des stages en entreprise.

Les employeurs du secteur social et médico-social se sont, effectivement, engagés et ont su prendre toute leur part dans la formation en alternance qui est un mode d'acquisition de compétences professionnelles fondamentales des formations qui mènent aux diplômes de travail social, ainsi qu'un gage de qualité de ces formations.

Les diplômés de travail social s'inscrivent, en effet, dans le cadre des orientations ministérielles pour les formations sociales 2007-2009 qui soulignent l'importance de la mise en œuvre de l'alternance intégrative et son lien avec le renforcement de la qualité des formations. L'alternance intégrative dans les formations sociales s'appuie désormais sur une dynamique induite par la notion de « site qualifiant » qui positionne la place des organismes d'accueil (en stage) qui, en tant qu'organisation apprenante, sont co-acteurs de la formation.

A l'évidence, le temps du stage constitue aussi, une exceptionnelle période de découverte et de reconnaissance réciproque de l'étudiant et de l'employeur, et pour ce dernier une opportunité de « fidélisation » dans un secteur en besoin de recrutement.

Rappelons que les diplômés de travail social dont la réglementation prévoit explicitement des stages de plus de trois mois sont des diplômés de niveau III : diplôme d'Etat d'assistant de service social (DEASS), diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE), diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES), diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé (DEETS).

2. Les conventions de stage

La loi du 31 mars 2006 prévoit que les modalités des stages doivent être encadrées par une convention entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

En l'occurrence, les circulaires relatives aux diplômes de travail social prévoient, d'ores et déjà :

- une convention de partenariat entre l'établissement de formation et le « site qualifiant » (site de stage) qui formalise les engagements réciproques des signataires et précise notamment l'offre d'accueil proposée par le site qualifiant en lien avec un ou plusieurs domaines de compétences du référentiel du diplôme pour lesquels il s'engage à contribuer à la formation des étudiants ;
- une convention tripartite établissement de formation/« site qualifiant »/stagiaire dans laquelle sont précisées les modalités d'accompagnement du stagiaire tant sur le plan organisationnel que sur le plan des apprentissages professionnels (préparation des entretiens avec le référent professionnel et les membres de l'équipe, entretiens, évaluation du stagiaire par le site qualifiant, etc.).

Dans cette convention sont également détaillés les objectifs du stage en lien avec un domaine de compétences du diplôme, sur lesquels l'étudiant devra plus particulièrement axer son travail.

Un référent professionnel est obligatoirement identifié pour chacun des stages. Ce référent professionnel assure l'accompagnement, l'encadrement et l'évaluation du stagiaire. Il a un rôle de coordination entre l'établissement ou le service d'accueil, l'établissement de formation et le stagiaire.

Il faut noter que l'organisme d'accueil doit établir et tenir à jour la liste des conventions de stage qu'il a conclues à compter du 2 février 2008 (un jour après la date de parution du décret n° 2008-96).

Lorsque les étudiants préparant au DEASS, DEES, DEETS ou DEEJE par la voie de la formation initiale effectuent un stage de plus de trois mois consécutifs au sein d'établissements ou de services sociaux et médico-sociaux, la convention établissement de formation/« site qualifiant »/stagiaire devra comporter l'indication du montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement.

Vous trouverez en annexe I une convention type précisant les clauses que devront nécessairement comporter les conventions établissement de formation/« site qualifiant »/stagiaire conclues à compter du 2 février 2008.

3. La gratification de stage

La gratification versée à l'étudiant en stage « n'a pas le caractère d'un salaire » (article 9 de la loi du 31 mars 2006).

Le décret (n° 2008-96) du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise précise que :

« La gratification de stage est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage. La gratification de stage est versée mensuellement au stagiaire. »

« A défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. »

Ces dispositions sont applicables aux conventions de stage signées à compter du 2 février 2008.

Précisons que l'arrêté du 30 octobre 2007 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2008 fixe le plafond horaire à 21 € en 2008. Ce qui conduit au versement d'une gratification mensuelle de 398,13 € pour un stage effectué à temps plein (151,67 heures).

4. Les cotisations sociales

Les sommes versées aux stagiaires ne donnent pas lieu à assujettissement dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée.

Le montant de la franchise est fixé par rapport au nombre d'heures effectuées par le stagiaire.
Exemple : La franchise est égale à 398,13 € par mois en 2008 dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail.

Pour l'appréciation de la franchise, c'est le contenu de la convention conclue avec le stagiaire (cf. annexe I) qui permet de vérifier que la franchise n'est pas dépassée. Toutefois, la durée légale du travail est généralement la référence admise pour déterminer le montant de la gratification ; il est plus aisé dans la convention de se référer à cette valeur plutôt qu'à un nombre d'heures que le stagiaire sera tenu de faire.

Lorsque la gratification mensuelle du stagiaire est inférieure ou égale à la franchise de cotisations, aucune cotisation et aucune contribution de sécurité sociale n'est due, ni par la structure d'accueil, ni par le stagiaire (la CSG et CRDS ne sont pas dues dans ce cas).

Les sommes éventuellement versées aux stagiaires au titre des remboursements de frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations sous réserve d'utilisation conforme à leur objet des sommes versées. La participation de l'employeur au titre de transport du stagiaire s'inscrit dans ce cadre.

Par ailleurs, tous les stagiaires bénéficient, désormais, d'une protection contre le risque accidents du travail-maladies professionnelles (AT/MP). Ils sont rattachés au régime général de la Sécurité sociale.

Le paiement de la cotisation AT/MP, l'affiliation du stagiaire et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence du stagiaire, incombe à l'établissement de formation 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 de la cotisation AT/MP est le salaire minimum des rentes soit 16 736,12 € pour l'année 2008.

Le taux applicable à ces cotisations est fixé chaque année par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) en fonction de la sinistralité passée.

Ainsi, par exemple pour l'année 2006, le montant des cotisations était de 1 € ou 7 € par étudiant (selon la catégorie des bénéficiaires : enseignement spécialisé et enseignement secondaire ou enseignement technique).

La cotisation AT/MP des élèves et étudiants est calculée par année civile, au titre d'une année scolaire ou universitaire commençant en septembre. La cotisation AT/MP est versée dans les quinze premiers jours du mois de mars suivant.

5. Les modalités financières

La gratification versée mensuellement aux étudiants en formation initiale pendant les stages de plus de trois mois consécutifs prévus réglementairement dans le cadre de leur cursus pédagogique (cf. *supra* 1.) et dont le niveau de gratification n'excède pas le niveau défini par voie réglementaire (cf. *supra* 3.), constitue une dépense qui s'impose aux employeurs qui les accueillent et, partant, a vocation à être couverte par les tarifs.

En effet, si l'employeur dispose d'une liberté en matière d'organisation de ses équipes éducatives et d'accueil des stagiaires, cette dépense relative aux gratifications ne peut être qualifiée d'abusives au sens de l'article R. 314-22 du code de l'action sociale et des familles ; elle a donc vocation à être prise en charge dans les budgets des établissements (imputation au groupe II de dépenses).

Il s'agit donc d'un élément supplémentaire à prendre en compte dans la fixation des tarifs 2008.

Pour autant, la prise en compte de ce paramètre supplémentaire ne préjuge en rien de l'analyse qui sera menée dans le cadre des échanges entre tarificateur et gestionnaire sur le niveau du tarif 2008 au regard d'une appréciation « mission/moyen/coût du service » ni de l'analyse qui sera portée sur l'ensemble des propositions budgétaires des établissements. Ces éléments sont précisés dans la circulaire interministérielle DGAS/SD5B/2007/412 du 21 novembre 2007 proposant une méthodologie de gestion des enveloppes de crédits limitatifs dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article R. 314-1 du code de l'action sociale et des familles et visant à prévenir les contentieux de la tarification.

Compte tenu de l'intérêt existant à promouvoir les politiques d'accueil de stagiaires, il est rappelé que la mise en place au niveau d'un gestionnaire pluri-établissements d'une politique globale d'accueil de stagiaires peut parfaitement être formalisée et intégrée à une démarche contractuelle, négociée et planifiée. A cet égard, cette politique trouvera au travers des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) et des groupements de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) des outils de mise en œuvre privilégiés.

En tout état de cause, il vous est rappelé la possibilité de mobiliser les éventuelles trésoreries d'enveloppes afin de soutenir cette politique de qualification en travail social ; la gratification ayant un caractère relativement modeste en montant et limité dans le temps, un soutien financier ponctuel peut, le cas échéant, être consenti, dans la limite du caractère limitatif de vos enveloppes budgétaires.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'action sociale,
J.-J. TREGOAT

ANNEXE I

CONVENTION ÉTABLISSEMENT DE FORMATION/« SITE QUALIFIANT »/STAGIAIRE

I. – LES PARTIES

1. Nom et adresse de l'établissement de formation et de son responsable
2. Nom et adresse de l'employeur, adresse et désignation du service de déroulement du stage et de son responsable
3. Nom, adresse et statut (étudiant, salarié en formation professionnelle continue....) du stagiaire et intitulé complet du diplôme préparé

II. – LE PROJET PÉDAGOGIQUE ET LE CONTENU DU STAGE

1. Objectifs et finalités attendus du stage en lien avec les compétences visées dans le référentiel du diplôme
2. Contenu du stage, activités confiées au stagiaire
3. Accueil et encadrement, noms et fonctions des responsables du stage :
 - au sein de l'établissement de formation : identification et engagements du responsable pédagogique
 - au sein de l'établissement de stage : identification et engagements du référent professionnel
4. Modalités d'attestation et d'évaluation du stage

III. – MODALITÉS DU STAGE

1. Dates de début et de fin du stage et durée (en fonction des dispositions réglementaires relatives au diplôme visé)
2. Durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire (temps de travail)
3. Cas particuliers (le cas échéant travail de nuit, lors des dimanches ou des jours fériés)
4. Montant de la gratification et modalités de son versement (en application des conditions légales et réglementaires...)
5. Liste des avantages (le cas échéant restauration, hébergement...)
6. Régime de protection sociale (dont couverture AT/MP), responsabilité civile (le cas échéant l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance)
7. Discipline, confidentialité (règlement intérieur du site de stage et ses règles de confidentialité)
8. Absences (notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement de formation)
9. Modalités d'interruption ou de rupture du stage

Pour l'établissement de formation :

Titre,

PRÉNOM NOM

Pour le site de stage :

Titre,

PRÉNOM NOM

Le stagiaire :
(son représentant légal
si l'étudiant est mineur)

Titre,

PRÉNOM NOM

« TITRE TITRE
« SON REPRÉSENTANT LÉGAL

Si l'étudiant est mineur