

NOTE EXPLICATIVE RELATIVE A LA GESTION DES STAGES ETUDIANTS A L'UNIVERSITE DE NANTES

Références :

- Loi n° 2006 -396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, modifiée par la loi n°
- Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial
- Circulaire du ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités territoriales du 4 novembre 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial

1. Cadre juridique général

1.1. Définition

Le stage est une période durant laquelle un étudiant est accueilli dans une entreprise, une association, une administration, pour y effectuer un stage pratique dans le cadre de son cursus universitaire, permettant la mise en pratique des connaissances théoriques en milieu professionnel, d'identifier des compétences et de conforter l'objectif professionnel de l'étudiant. Un stage est donc associé à un parcours de formation.

Le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi. Cela suppose que l'étudiant ne soit pas totalement intégré dans le processus de production ou de service habituel de l'organisme, et qu'il ne peut se voir confier les mêmes missions que les salariés de l'organisme. Un stage ne doit pas servir à combler un manque temporaire en personnel d'une entreprise ou service : ainsi un stagiaire ne peut être embauché pour remplacer un congé maladie ou un poste vacant.

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a réformé le dispositif d'accueil des stagiaires en entreprise. Elle a été modifiée par la loi La loi du 24 novembre 2009 .

Ne sont pas concernés par la loi de 2006 modifiée et les décrets pris pour son application, les périodes de stages des apprentis et jeunes en contrats de professionnalisation, les visites et

séquences d'observations des moins de 16 ans, les stages de la formation professionnelle continue prévus par le code du travail.

Afin de garantir aux stagiaires l'ensemble de leurs droits en matière de stage, et de permettre à l'Université d'assumer ses responsabilités en tant qu'établissement qui envoie des étudiants en stages, ou qui en accueille, il convient de rappeler les éléments suivants :

- Les étudiants ayant **achevé leur parcours de formation n'ont pas vocation à être accueillis en stage.**
- **Le stage doit toujours avoir un lien avec une formation.** Ainsi il n'est pas possible de procéder à l'inscription d'un étudiant, parce qu'il a obtenu un accord auprès d'une entreprise ou d'un organisme pour y effectuer un stage. Il n'est pas envisageable non plus, sauf exception, qu'un stage se déroule pendant les périodes réservées aux enseignements.

1.2 . L'obligation légale de signer une convention tripartite

Une convention tripartite signée entre l'organisme d'accueil, l'étudiant et l'université doit être établie.

Cette convention a pour objet de préciser les conditions d'accueil de l'étudiant (lieu, dates de stages, volume horaire, gratification éventuelle) mais également les conditions de validation du stage, permettant d'attester du lien avec la formation.

La convention a en outre pour but de rappeler le régime de responsabilité de chacune des parties et la couverture sociale de l'étudiant.

Par sa signature l'université atteste que les conditions d'accueil de l'étudiant en stage sont conformes à la réglementation en vigueur. Aucune dérogation aux lois et décrets ne peut être acceptée même avec l'aval de l'étudiant ou de l'organisme d'accueil (par exemple, pour une renonciation volontaire à une gratification lorsque celle-ci est obligatoire).

1.3. Durée et période de stage

Durée du stage :

Le stage devant avoir un lien avec la formation suivie par l'étudiant, une période maximum de stage est arrêtée. Les stages ont une durée maximum de 6 mois sauf si une durée supérieure est explicitement prévue dans le cursus.

Lorsqu'un stage est prolongé, un avenant à la convention initiale doit être signé. La durée du stage s'entend dans sa globalité : convention initiale et avenant(s) éventuel(s) compris.

La notion de durée consécutive :

La loi de 2006 modifiée et le décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 mentionnent des stages dont la durée est supérieure à « **deux mois consécutifs** ».

Il s'agit de 2 mois calendaires (date à date) et non de l'équivalent en semaines.

Il faut entendre par durée consécutive un stage qui ne comprend pas de période d'interruption prévue dans la convention initiale et ses avenants. Cette notion de durée consécutive a toute son importance notamment en matière de gratification du stagiaire. En effet, dès lors que la durée du stage est supérieure à deux mois, le stagiaire bénéficie, de plein droit, d'une gratification qui ne peut être inférieure à 12,5% du taux horaire de sécurité sociale.

Cas des stages pouvant faire l'objet de deux périodes distinctes :

Dans certains cas très limités, un stage en entreprise peut comprendre deux périodes distinctes prévues dès la convention initiale.

Il s'agit dans ce cas de deux périodes distinctes, associées à des phases de mise en pratique des connaissances effectivement distinctes. Une reprise des cours entre ces deux périodes est impérative : par exemple une première période de trois semaines, dite d'observation suivie d'une reprise de cours de plusieurs semaines, puis une nouvelle période de 7 semaines.

Cette modalité, qui doit émaner de l'université et non de l'entreprise, a pour effet de ne pas rendre obligatoire la gratification lorsque celle-ci est prévue pour un stage de plus de deux mois. En effet le stage dans sa totalité est alors supérieur à deux mois en deux périodes qui ne sont pas consécutives.

Cette modalité **ne doit jamais servir d'échappatoire à l'obligation de gratifier** un stagiaire : ainsi une interruption de stage non prévue initialement dans le cursus (le temps des vacances universitaires ou une ou deux semaines sans reprise de cours) apparaîtrait comme une volonté manifeste de détourner la loi. Elle ne serait pas recevable par le juge et pourrait faire l'objet d'un contrôle de l'inspection du travail. **L'interruption de stage entraînant la non obligation de gratification ne peut être demandée ni par l'entreprise, ni par l'étudiant.**

En conséquence ne peuvent avoir le caractère discontinu que les stages prévoyant deux périodes bien distinctes pour l'ensemble des étudiants de la formation en raison d'une démarche pédagogique. Dans ce cas là, et dans ce cas seulement, chaque période doit être considérée séparément pour évaluer s'il y a obligation de gratifier ou non.

Dates de stage et année universitaire :

Le stage doit obligatoirement se dérouler **durant l'année universitaire**, soit entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre. Aucune convention allant au-delà du 30 septembre ne peut être signée, aucun lien avec une formation ne pouvant dès lors être établi. L'étudiant ne sera pas couvert au titre des accidents du travail après le 30 septembre, l'université ne peut engager sa responsabilité pour un étudiant qui n'est plus inscrit.

Les stages intégrés au cursus doivent s'achever avant l'obtention du diplôme ou de l'année : aucune convention de stage ne peut être signée pour une période postérieure à la délibération du jury.

A titre dérogatoire exceptionnel, dans le cas où le stage débute bien avant les résultats de la seconde session d'examens et qu'il se termine juste après (quelques jours), mais que sa validation est possible par la rédaction d'un rapport validé et d'une soutenance peu avant son terme, il est possible de signer la convention.

2. Conditions d'accueil des étudiants en stage

Trois cadres juridiques différents :

Le décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 et la modification apportée par la loi de 2006 pour l'égalité des chances, modifiée par la loi du 24 novembre 2009, ont sensiblement impacté le cadre juridique des stages étudiants.

Il convient de noter des dispositions différentes applicables selon le lieu où le stage est prévu :

- Les entreprises privées, établissements publics industriels et commerciaux et associations
- Les administrations publiques d'Etat
- Les administrations de la fonction publique hospitalière et territoriale

Les particularités de chaque catégorie concernent les conditions de gratification et / ou de rémunération des stagiaires. Dans tous les cas, une convention tripartite doit être signée (obligation fixée par la loi de 2006 pour l'égalité des chances).

2.1. Stage dans les entreprises privées, les associations et les établissements publics industriels et commerciaux

- Stage dont la durée consécutive **est inférieure ou égale à 2 mois consécutifs** :

L'organisme est libre de gratifier ou non le stagiaire; le montant de cette gratification est laissé au libre choix de ses instances.

- Stage dont la durée consécutive est **supérieure à deux mois consécutifs** :

L'organisme d'accueil a l'obligation de gratifier le stagiaire, le montant de la gratification ne peut être inférieur à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale. L'organisme peut octroyer une gratification d'un montant supérieur selon les accords de branches. Doivent être comptés dans le calcul du montant de la gratification les avantages en nature éventuels (logement, nourriture, transport...).

- Cotisations et contributions sociales :

Les entreprises bénéficient d'une franchise sur les charges afférentes à la gratification, pour toute la fraction inférieure au seuil de 12,5% du taux horaire de sécurité sociale. Dès lors que la gratification est supérieure à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale les cotisations et contributions de sécurité sociale dues par l'organisme d'accueil sont calculées sur la base du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil des 12,5%. La réduction générale des cotisations patronales ne s'applique pas.

- Droits ouverts aux stagiaires :

Si la gratification est supérieure au seuil précité, les stagiaires ont droit aux prestations en nature ou en espèces (indemnité journalière en invalidité capital décès, rente accident du travail et maladies professionnelles.) à l'exclusion des indemnités en capital ainsi que des droits à la retraite. Le calcul se fait sur la base du différentiel entre le montant de la gratification et les 12,5%.

- couverture accident du travail, affiliation sécurité sociale :

Lorsque la gratification est inférieure ou égale à 12,5% du plafond, les cotisations et affiliation sont assurées par le rectorat.

Lorsque la gratification est supérieure à ce plafond ces cotisations sont à la charge de l'entreprise.

- déclaration des accidents du travail :

Pour les stages dont la rémunération est inférieure ou égale au plafond, l'université de Nantes établit la déclaration et l'adresse dans un délai de 48 heures à la CPAM.

Pour les stages dont la gratification est supérieure au plafond de 12,5%, l'organisme d'accueil établit la déclaration et l'adresse directement à la CPAM. Il en informe l'université de Nantes.

2.2 . Stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial

2.2.1. La gratification :

- Concernant les stages dont la durée consécutive est inférieure ou égale à 2 mois consécutifs et 40 jours de présence effective, l'organisme d'accueil a la liberté de gratifier ou non.

- Concernant les stages dont la durée consécutive est supérieure à deux mois consécutifs et 40 jours effectifs : l'organisme d'accueil a l'obligation de gratifier le stagiaire. Le montant de cette gratification doit être égal à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 417,09€ pour 35 heures hebdomadaires en 2010). Sont comptés dans le calcul du montant les avantages en nature éventuels.

- L'organisme d'accueil bénéficie d'une franchise de cotisation. Les cotisations et affiliations sont assurées par le rectorat. En cas d'accident, la déclaration à la CPAM dans les 48h00 revient à l'université de Nantes.

2.2.2. La rémunération :

- Si le montant versé à l'étudiant est supérieur à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, il ne s'agit plus d'une gratification mais d'une rémunération. Le stagiaire devient un agent contractuel de droit public.

Dans ce cas le contrat se substitue à la convention tripartite, les seuls signataires sont l'organisme d'accueil et l'étudiant. L'étudiant ne peut avoir en effet au même moment le statut de stagiaire et le statut d'agent contractuel.

Afin d'éviter tout contentieux ultérieurs au moment de la validation de l'année ou du diplôme et de garantir à l'étudiant des conditions comparables à celles d'un stage, un document

décrivant le volet pédagogique de l'expérience professionnelle (rapport, soutenance, évaluation, accompagnement de l'étudiant) doit être signé entre l'étudiant, l'université et l'organisme d'accueil. Ceci permet d'une part de préciser que cette expérience professionnelle comptera pour un stage dans la validation du cursus et d'autre part, de clarifier l'engagement de l'organisme d'accueil vis-à-vis de l'université.

- l'étudiant est couvert par son contrat à durée déterminée, les contributions, cotisations et déclarations d'accidents du travail sont à la charge de l'employeur.

2.3. Stage dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale ne sont pas soumises aux conditions de gratification obligatoire prévues par les textes référencés ci-dessus.

Les collectivités territoriales et établissements de santé peuvent librement déterminer le montant et les conditions de gratification des stagiaires qu'ils accueillent (cf. la circulaire du 4 novembre 2009 relative à l'accueil d'étudiants en stage dans les collectivités territoriales incitant celles-ci à appliquer les mêmes règles que pour la fonction publique d'Etat).

2.4. Stage à l'étranger

En ce qui concerne les stages à l'étranger plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- Les stages dans une ambassade ou un service relevant du ministère des affaires étrangères (MAE) : une convention émanant du MAE doit être utilisée.

- Les stages effectués dans une entreprise française à l'étranger : le droit français comme le droit local peuvent s'appliquer selon l'organisation de l'entreprise.

- Les stages effectués dans une entreprise étrangère : la législation française ne peut s'imposer en ce qui concerne la gratification ou la rémunération des stagiaires. Les conventions doivent impérativement être au moins rédigées en langue française. Cependant une version bilingue est vivement conseillée afin de s'assurer que chacune des parties est en accord avec les dispositions contenues dans la convention. Un modèle de convention bilingue français-anglais est disponible auprès de la Division des relations internationales, http://www.univ-nantes.fr/46172877/0/fiche_pagelibre/&RH=INSTITUTIONNEL

- La protection sociale du stagiaire contre le risque accident du travail/ maladies professionnelle est maintenue par le régime français uniquement en cas d'absence de gratification ou lorsque la gratification est inférieure ou égale à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale. Pour que le stagiaire puisse bénéficier de la législation française pour la couverture de ce risque, une demande préalable de prise en charge de ce risque doit être adressée à la CPAM accompagnée de la convention signée.

A noter pour la gestion des stages à l'étranger :

La CPAM de Loire – Atlantique n'accepte que des dossiers comprenant une convention de stage signée de toutes les parties, bilingue ou à minima traduite en français.

- lorsque le stagiaire perçoit une gratification ou rémunération supérieure à 12,5% du taux horaire de sécurité sociale, il ne bénéficie plus du régime français de protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP). L'existence, dans le

pays d'accueil d'un système de protection contre ce risque et l'assurance que l'organisme d'accueil affilié le stagiaire et/ou paie les cotisations afférentes à ce risque doivent être vérifiées. A défaut il doit être proposé au stagiaire de souscrire une assurance pour le risque AT/MP. Si le stage est effectué hors de l'Espace Economique Européen, l'étudiant a la possibilité d'adhérer à la Caisse des Français à l'étranger (CFE).

2.5. Accueil d'un étudiant de l'université de Nantes dans un service ou laboratoire de l'université de Nantes

Lorsqu'un étudiant de l'université souhaite effectuer un stage au sein de l'université, le régime juridique encadrant ce stage est différent par le fait qu'il ne peut y avoir de convention tripartite telle que mentionnée dans la loi de 2006 ou le décret de 2009. L'université ne conventionne pas avec elle-même.

Il s'agit dans ce cas de la réalisation d'un projet pédagogique au sein d'un service de l'université. Un certificat administratif doit être signé entre l'étudiant, le directeur de la composante à laquelle il est rattaché et le directeur de la composante, du laboratoire ou du service d'accueil.

Une gratification, non obligatoire, peut être prévue.

3. Suivi administratif des stages

La gestion administrative des stages exige un suivi rigoureux, il appartient au directeur de composante de désigner le service responsable de ce suivi.

3.1. La gestion des conventions

Le directeur de composante, par délégation du Président, signe en trois exemplaires les conventions après l'étudiant et l'organisme d'accueil. L'ordre des signatures est parfois inversé lorsqu'il s'agit du MAE ou d'un ministère.

Une délégation de signature peut être donnée à un directeur de département. Cette délégation émane directement du Président. Il ne peut y avoir de subdélégation de signature.

Un exemplaire de la convention est conservé dans le dossier de l'étudiant, le second est donné à l'étudiant, le troisième renvoyé à l'entreprise. Il en va de même pour les avenants éventuels.

3.2. Paiement de la gratification dans le cas d'accueil d'un étudiant d'une autre université en stage dans les services ou laboratoires de l'université de Nantes

Dès lors que ce stage est d'une durée supérieure à deux mois consécutifs le versement d'une gratification est obligatoire. Il appartient au bureau financier de rattachement de procéder au

paiement sur le budget de la composante, du service ou du laboratoire concerné. Cette gratification est versée mensuellement. Aucune avance n'est possible.

Le montant de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Cette gratification ne constitue pas une charge de personnel mais une dépense de fonctionnement, elle sera imputée sur le compte 6577 intitulé " Gratifications aux étudiants stagiaires ", il convient d'utiliser le groupe de marchandise 00.49.

Les pièces justificatives à joindre au paiement sont :

- La copie de la convention de stage entre l'établissement d'enseignement supérieur, la structure d'accueil et le stagiaire,
- un décompte mensuel de la gratification de stage à verser,
- une attestation de présence du stagiaire sur le lieu de stage pour la période donnée.
- Un relevé d'identité bancaire original

3.3. Rémunération d'un étudiant accueilli en stage à l'université de Nantes

La situation de la rémunération d'un stagiaire (c'est-à-dire le versement d'une somme supérieure à 12,5 % du taux horaire de sécurité sociale) doit être considérée comme une ***situation très exceptionnelle.***

En effet, pour l'accueil des stagiaires par les administrations et établissements publics, dès lors que le montant versé à l'étudiant est supérieur au taux de 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale, il ne s'agit plus d'une gratification mais **d'une rémunération**. Il faut dès lors noter :

- que le stagiaire devient agent contractuel de l'établissement (impact sur la masse salariale de l'établissement)
- le montant de la rémunération ne peut être dès lors inférieur au SMIC.

Toute demande de recrutement d'un « stagiaire rémunéré » devra donc être adressée à la Direction des Ressources Humaines de l'Université, en vue du recrutement en tant que contractuel.

Afin de suivre la gestion des ces situations, et de permettre la mise en place de la prise en charge, la demande devra être adressée au moins un mois avant le début du stage, à la responsable du Service des Personnels BIATOSS à la Direction des Ressources Humaines de l'Université de Nantes à l'attention de Mme Sophie BALADI.

3.4. Suivi du stage sur le logiciel SCOLARG

Le module « stage » sur le logiciel SCOLARG doit être renseigné : , les coordonnées de l'entreprise, le lieu du stage, les dates, le nom du maître de stage et un certain nombre d'items sont à remplir.

La systématisation de l'utilisation de cet outil est nécessaire pour plusieurs raisons :

- Une connaissance exacte et centralisée du lieu où sont susceptibles d'être les étudiants est indispensable en cas de crise (pandémie, catastrophe naturelle ou industrielle). Il doit être possible de localiser les étudiants par un traitement informatique rapide.
- La généralisation et la systématisation de l'édition du supplément au diplôme impliquent que le module stage soit rempli car les stages effectués devront être mentionnés. Un traitement manuel de ces données lors de l'édition n'est pas envisageable, d'autant plus que ce document retrace la scolarité sur l'ensemble du cursus conduisant au diplôme et non sur la seule dernière année (3 ans pour une licence, 2 ans pour un master).
- Lors des enquêtes relatives aux stages, le traitement informatisé permet d'avoir des données précises.
- La collecte de la taxe d'apprentissage en est facilitée (gestion d'un carnet d'adresses facilitant les envois personnalisés).