



Monsieur Jean DESESSARD  
Sénateur de Paris  
Casier de la Poste  
PALAIS DU LUXEMBOURG

Paris, le 2 novembre 2005

Monsieur le Sénateur,

Vous avez bien voulu interroger le service des études juridiques sur la protection sociale des étudiants et élèves stagiaires en France<sup>1</sup>.

SERVICE  
DES  
ÉTUDES  
JURIDIQUES

Les points abordés ci-après proviennent de différentes sources : codes de la sécurité sociale, du travail et pénal, arrêtés et circulaires, article de la revue *Liaisons sociales*, ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et ministère de la santé et des solidarités. Ainsi que vous pourrez le constater, mes interlocuteurs dans ces administrations n'ont pas été en mesure de me fournir de réponses certaines sur certains points, ce qui montre bien la complexité de ce dossier.

DIVISION  
DES  
RECHERCHES  
ET  
ÉTUDES

Il convient dans un premier temps de distinguer **les différents types de stages** qui peuvent être effectués par les collégiens, lycéens et étudiants ; cette distinction définie en effet la protection sociale du stagiaire.

- **Les stages obligatoires**, sont ceux <sup>2</sup> :
  - au cours desquels l'élève ou l'étudiant, régulièrement inscrit dans un établissement d'enseignement poursuit une formation pratique faisant partie intégrante du cursus pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
  - où la formation se déroule hors de l'établissement d'enseignement ;
  - pour lesquels une convention de stage<sup>3</sup> est signée entre l'étudiant, l'établissement et l'entreprise ;
  - non rémunérés.

<sup>1</sup> Il est utile de préciser que ne seront présentés que les cas généraux, en dehors de la formation en alternance. En effet, certains cursus peuvent présenter des particularités : les stagiaires peuvent ainsi être assujettis au régime général pour l'ensemble des risques (élèves des beaux-arts, des centres médicaux éducatifs, candidats au diplôme de géomètre expert, élèves des écoles hôtelières, étudiants en médecine participant à l'activité hospitalière, élèves infirmiers et dentistes notamment).

<sup>2</sup> Critères cumulatifs définis par la circulaire ministérielle du 30 octobre 1959 complétée par les circulaires ministérielles n°22 du 26 mars 1970 et n°86-065 du 13 février 1986.

<sup>3</sup> Aucune forme juridique n'est imposée. Il est cependant recommandé d'y faire figurer les noms et adresses des parties, la formation suivie par le jeune, l'objet, la date et la durée du stage, les noms de la personne dans l'entreprise et dans l'établissement chargée du suivi du stagiaire, la protection contre le risque d'accident du travail, les éventuels gratification et avantages en nature, les horaires et règles de l'entreprise à respecter, l'assurance en responsabilité civile.



Il existe deux types de stage obligatoire :

- les stages où l'élève ou l'étudiant est couvert pour le risque accident du travail par son établissement, ce dernier entrant dans le cadre de l'article L 412-8 deuxièmement a et b du code de la sécurité sociale<sup>4</sup> ;
- des stages où l'élève est couvert directement l'entreprise où il effectue le stage, lorsque que l'établissement d'enseignement ne relève pas de l'article L 412-8 deuxièmement.

• **Les stages non obligatoires** sont tous les stages pour lesquels au moins l'un des critères énoncés ci-dessus n'est pas satisfait. Ces stages peuvent être conseillés par l'établissement où la formation est suivie ou avoir lieu à l'initiative de l'élève. Ils ne font pas nécessairement l'objet d'une convention de stage.

En principe, le stagiaire reste étudiant ou élève. Il n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail. Il doit cependant respecter le règlement intérieur, les horaires, les règles d'hygiène et de sécurité ainsi que de confidentialité propres à l'entreprise.

En principe le stage ne peut excéder une année scolaire (1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre), période de couverture d'assurance maladie de l'étudiant. Une prolongation est toutefois possible à titre exceptionnel.

Le règlement d'un éventuel litige entre l'employeur et le stagiaire, appartient au juge civil de droit commun (*Cour de cassation, chambre sociale, 8 novembre 1988, pourvoi n°88-45583*).

Le stagiaire n'est en aucun cas rémunéré. Il peut cependant recevoir une gratification, si l'entreprise souhaite lui en offrir une.

La convention de stage impose au stagiaire de contracter une assurance en responsabilité civile. En l'absence de convention, cette souscription est également indispensable.

Par conséquent, quelque soit le stage effectué, du fait de sa qualité d'étudiant ou d'élève, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale auquel il a souscrit au début de l'année scolaire. En principe, en vertu du code de la sécurité sociale<sup>5</sup>, les élèves et étudiants sont jusqu'à leur vingtième anniversaire, ayant droit du régime de sécurité sociale de leurs parents. Après leur vingtième anniversaire ils sont assurés au régime de sécurité sociale étudiant.

Même si le stagiaire reste élève ou étudiant, l'entreprise et dans certains cas le stagiaire peuvent être tenus de verser des **cotisations de sécurité sociale** (assurances sociales, prestations familiales et accident du travail). Ces cas diffèrent en fonction du type de stage effectué et de l'éventuelle gratification

---

<sup>4</sup> Vous trouverez en pièce jointe la liste des établissements couverts par cet article. La distinction entre ces deux types de stage obligatoire influe non seulement sur la couverture des accidents du travail mais aussi sur les cotisations sociales que l'employeur et le stagiaire peuvent être amenés à verser.

<sup>5</sup> Articles L 381-4, R 381-18.



versée<sup>6</sup>, sauf pour les cotisations chômage et retraite, pour lesquelles, quel que soit le niveau de la gratification, le stagiaire est exonéré. Selon l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS), il semble que dans le cadre de stages de longue durée (au moins quatre mois), l'employeur puisse décider d'ouvrir au stagiaire des droits au chômage et à la retraite complémentaire.

	Stage obligatoire		Stage non obligatoire
	Stagiaire sous la responsabilité de son établissement	Stagiaire sous la responsabilité de l'entreprise	
<b>Gratification nulle ou inférieure à 25% du SMIC<sup>7</sup></b>	<u>Aucune</u> cotisation n'est due (sauf la cotisation accident du travail versée en début d'année par l'établissement).	L'entreprise est tenue de verser les <u>cotisations patronales</u> . Le montant de celles-ci est calculé sur la base de 25% du SMIC.	
<b>Gratification comprise entre 25% et 30% du SMIC</b>		L'entreprise est tenue de verser les <u>cotisations patronales</u> . Le montant de celles-ci est calculé sur la base de 25% du SMIC.	L'entreprise et le stagiaire devront acquitter les <u>cotisations patronales, salariales</u> ainsi que la <u>CSG</u> et la <u>CRDS</u> . Le montant de celles-ci est calculé sur la base de la gratification.
<b>Gratification supérieure à 30% du SMIC</b>	L'entreprise et le stagiaire devront acquitter les cotisations <u>patronales</u> et <u>salariales</u> ainsi que la <u>CSG</u> et la <u>CRDS</u> . Le montant de celles-ci est calculé sur la base de la gratification.		

Source : ACOSS

Bien que n'étant pas salarié de l'entreprise, le stagiaire peut néanmoins bénéficier de la **couverture du risque accident du travail (AT)**. Cette couverture AT concerne tant les accidents survenus au sein de l'entreprise que les accidents de trajet survenus entre le domicile et le lieu de stage ou entre l'école et le lieu de stage et inversement.

Le stagiaire bénéficie, à quelques exceptions près, de la même couverture AT

<sup>6</sup> Les barèmes sont établis sur la base de l'arrêté du 11 janvier 1978 modifié, portant assiette des cotisations de sécurité sociale dues au titre des travailleurs non rémunérés en espèce et des différentes circulaires ACOSS.

<sup>7</sup> Il s'agit dans tous les cas du SMIC mensuel en vigueur au 1er janvier de l'année en cours, calculé sur la base de 169 heures de travail. Pour le montant de la gratification, il y a toujours lieu de prendre en compte la valeur des avantages en nature (exception faite des frais de déplacement de double résidence et frais de déplacement lorsque le stagiaire accompagne un salarié - Circulaire ACOSS n°78-1 du 5 juillet 1978). Aucune cotisation n'est due quand seuls des avantages en nature sont versés, en l'absence de gratification.



que les salariés. Il peut prétendre aux prestations en nature prévues à l'article L 431-1 du code de la sécurité sociale et, en cas d'incapacité permanente (IP) supérieure ou égale à 10%, à une rente d'accident de travail. En tant qu'étudiant, il ne peut toutefois rien percevoir pour une IP inférieure à 10% et n'ouvre pas droit au versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, celles-ci étant réservées aux seuls salariés.

Les modalités pratiques de la couverture d'accident du travail ou de trajet diffèrent cependant de manière importante en fonction du stage et du montant de la gratification :

	Stage obligatoire		Stage non obligatoire
	sous la responsabilité de l'établissement	sous la responsabilité de l'entreprise	
<b>Absence de gratification ou gratification inférieure à 30% du SMIC.</b>	En vertu de l'article L 412-8 deuxièmement a et b du code de la sécurité sociale, le stagiaire est couvert pour les accidents du travail <u>par son établissement</u> qui verse chaque année une cotisation dont le montant est fixé forfaitairement. L'employeur doit déclarer l'accident de travail ou de trajet à l'établissement dans les 24 heures. L'établissement préviendra la caisse de sécurité sociale dans les 48 heures.	L'article L 412-8 ne trouve pas à s'appliquer. Le stagiaire est donc directement couvert pour les accidents du travail <u>par l'entreprise</u> (qui verse pour lui les cotisations patronales correspondantes), dans les mêmes conditions qu'un salarié. Il ne peut cependant prétendre au versement des indemnités journalières, ni à la rente d'invalidité dans le cas d'une incapacité permanente partielle inférieure à 10%.	La couverture des accidents du travail est assurée <u>par l'entreprise</u> au même titre que pour un travailleur salarié. La gratification étant considérée du point de vue des accidents du travail comme une rémunération, il semblerait que le stagiaire puisse prétendre au versement des IJ en cas d'arrêt maladie*.
<b>Gratification supérieure à 30% du SMIC</b>	La couverture des accidents du travail est assurée <u>par l'entreprise</u> au même titre que pour un travailleur salarié. La gratification étant considérée du point de vue des accidents du travail comme une rémunération, il semblerait que le stagiaire puisse prétendre au versement des IJ en cas d'arrêt maladie*.		

\* Le Ministère de la santé n'a pu m'apporter aucune certitude sur ce dernier point



S'agissant de l'**imposition** de l'éventuelle gratification, il convient de distinguer les stages obligatoires de ceux qui ne le sont pas et de prendre en compte la durée du stage<sup>8</sup> :

	<b>Stage obligatoire</b>	<b>Stage non obligatoire</b>
<b>Durée du stage inférieure à 3 mois</b>	Il est « <i>admis que les indemnités perçues par les étudiants et les élèves des écoles des divers ordres d'enseignements qui effectuent des stages en entreprises soient <b>exonérées</b> de l'impôt sur le revenu établi au nom des bénéficiaires ou, le cas échéant, au nom de leur foyer fiscal de rattachement, lorsque <u>ces stages font partie intégrante du programme de l'école ou des études, présentent un caractère obligatoire et que leur durée n'excède pas trois mois</u> ».</i>	<b>La gratification est imposable.</b> « Les rémunérations perçues par les étudiants [autres que celles faisant l'objet de l'exonération] bénéficient de règles communes d'imposition propres à la catégorie des traitements et salaires. ».
<b>Durée du stage supérieure à 3 mois</b>	<b>La gratification est imposable.</b> « Les rémunérations perçues par les étudiants [autres que celles faisant l'objet de l'exonération] bénéficient de règles communes d'imposition propres à la catégorie des traitements et salaires. ».	

<sup>8</sup> Les citations en italique sont issues de la réponse du ministère de l'économie et des finances à la question écrite n°37 948 de M. Jean BESSON, député, publiée au JO le 23/09/1996, page 5055. Il semble que cette réponse soit toujours d'actualité.



Dans certaines hypothèses, le stagiaire perd toutefois la qualité d'étudiant. Le **stage est alors requalifié par le juge de contrat de travail**<sup>9</sup>. La charge de la preuve appartient au demandeur (généralement le stagiaire).

Pour définir la nature du contrat le juge estime que « *la volonté des parties est impuissante* » en la matière (Cour de cassation, chambre sociale, 27 octobre 1993, pourvoi n°90-42620). Il utilise un **faisceau d'indices** :

- en l'absence de toute autre preuve, lorsqu'il y a une convention de stage, et que le stagiaire demeure élève de l'établissement pendant la durée du stage, le juge présume que le contrat de stage est bien un stage (Cour de cassation, chambre sociale, 3 octobre 1991, pourvoi n°88-41931) ;

- le fait que le stagiaire ait été « intégré dans un service organisé et [ait] exécuté les tâches normales d'un emploi dans l'entreprise sans bénéficier d'aucune formation » permet au juge de « déduire qu'un contrat de travail s'était substitué, dès l'origine, au stage non rémunéré prévu par les parties » (Cour de cassation, chambre sociale, 27 octobre 1993, pourvoi n°90-42620) ;

- « l'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en oeuvre d'une convention de stage en entreprise » (Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2000, pourvoi n°98-40986). Cependant, « un état de subordination juridique et de totale dépendance (...), [et le fait] que les "stagiaires" ne bénéficiaient d'aucune indépendance dans l'organisation de leur travail » permet au juge de déduire « qu'ils ont de fait exercé une activité professionnelle productive pour l'entreprise, sans recevoir de formation distincte ; qu'[il s'agissait] dès lors d'un véritable contrat de travail » (Cour de cassation, chambre criminelle, 3 décembre 2002, pourvoi n°02-81453) ;

- le juge est également tenu de rechercher « si les conditions requises par la convention de stage en entreprise (...) pour la réalisation du stage [ont] été remplies » (Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2000, pourvoi n°98-40986). Ainsi, lorsque le stage se poursuit au-delà de la durée prévue dans la convention de stage et notamment pendant les vacances scolaires et que le « stage » ne se déroule plus dans le cadre de l'alternance, la Cour de cassation estime qu'il y a lieu à requalifier le contrat de stage (Cour de cassation, chambre sociale, 15 novembre 1990, pourvoi n°87-40193)

---

<sup>9</sup> « Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge répressif de rechercher par l'analyse des éléments de la cause, la véritable nature des conventions passées entre les parties et de leur restituer, le cas échéant, leur véritable qualification » (Cour de cassation, chambre criminelle, 3 décembre 2002, pourvoi n°02-81453).



Les **conséquences** de la requalification sont importantes :

- le contrat de travail ainsi qualifié n'ayant pas fait l'objet d'un contrat écrit, il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Le « stagiaire » pourrait donc réclamer des indemnités de la part de son employeur pour licenciement sans cause réelle ou sérieuse.

- l'employeur est tenu de s'acquitter des sommes dues au titre de salaires (y compris les congés payés et avantages des conventions collectives et accords de branche applicables à l'entreprise) depuis le début du stage (*Cour de cassation, chambre sociale, 27 octobre 1993, pourvoi n°90-42620*). Le salaire ne peut être inférieur au minimum légal (*Cour de cassation, chambre criminelle, 3 décembre 2002, pourvoi n°02-81453*) ;

- le stagiaire devra s'acquitter des impôts sur le revenu correspondant à cette activité. Lui et l'employeur seront également tenus de verser les cotisations sociales de droit commun, correspondant à ce salaire ;

- l'employeur risque d'être condamné pour travail dissimulé défini aux articles L 324-9 et suivants du code du travail. Il est alors tenu « *1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor et aux organismes de protection sociale ; 2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ; 3° Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par celui-ci à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 143-3 et L. 320* » (article L 324-13-1 du code du travail) ;

- sur le plan pénal pour l'employeur peut également être déclaré coupable de l'infraction définie à l'article 225-13 du code pénal (article qui condamne « *la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli* ») : « *il suffit de relever que la personne embauchée pour le poste [occupé précédemment par les stagiaires non rémunérés] a perçu un salaire équivalant au SMIC majoré de 30 % la nuit pour 50 heures de travail ; [pour décider] qu'il convient (...) de déclarer le prévenu coupable des infractions de rétribution sans rapport avec le travail accompli par abus de vulnérabilité et de dépendance, de versement de salaire inférieur au minimum légal* » (*Cour de cassation, chambre criminelle, 3 décembre 2002, pourvoi n°02-81453*).



Il est à noter que le Ministère de la santé et des solidarités, en liaison avec le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche étudie actuellement un **projet de réforme du statut de l'étudiant stagiaire**. Rien n'est arrêté aujourd'hui. Deux objectifs se dégagent cependant :

- le premier consisterait à **supprimer les effets de seuil liés au montant de la gratification**. En effet, pour éviter le versement de cotisations sociales, les entreprises préfèrent ne pas verser de gratification aux stagiaires. Ces différents seuils seraient remplacés par un barème d'assujettissement qui serait fonction à la fois du niveau d'étude et de la durée du stage.

- le second objectif permettrait aux étudiants stagiaires d'être **affiliés, pour la durée du stage au régime général de la sécurité sociale**, ce qui aurait pour effet de clarifier la situation au niveau de leurs droits sociaux et de leur couverture sociale.

Les différentes dispositions qui seraient ainsi prises seraient de nature réglementaire et non législative.

Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous prie de croire, Monsieur le Sénateur, à l'assurance de ma considération respectueuse et dévouée.

P.J.