

MARS
2015

PARTENAIRE ASSOCIATIONS

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE ASSOCIATIONS DU CRÉDIT MUTUEL

ASSOCIATIONS, AYEZ RECOURS AUX STAGIAIRES !

La notion de stage, qui n'est pas définie par la loi, recouvre des situations variées. Les stages peuvent ainsi relever de la vie professionnelle (travailleurs en formation, demandeurs d'emploi, etc.) ou d'un cursus de formation initiale (collégiens, lycéens ou étudiants). Dans tous les cas, le stage est encadré. Une réforme récente renforce le dispositif.

Tous les stages doivent faire l'objet d'une convention de stage.

Un stagiaire peut être accueilli dans toutes les structures professionnelles, qu'elles soient de droit privé (entreprise, association, mutuelle, etc.) ou de droit public (mairie, comité départemental, etc.), ou encore chez les professionnels libéraux, les commerçants et les artisans.

Stagiaires de la formation initiale : collégiens et lycéens

Les jeunes de moins de 16 ans peuvent effectuer des stages-découverte, pour préparer leur orientation, sous différentes formes :

- > des visites d'information de deux jours maximum,
- > des séquences d'observation limitées à une semaine, réservées aux 4^{ème} ou 3^{ème},
- > des stages d'application dans le cadre d'une formation technologique ou professionnelle.

Durant le stage, le jeune reste soumis au statut scolaire (*C. éduc.*, art. D. 331-4), mais aussi à l'ensemble de la réglementation sur le travail des mineurs notamment sur la durée du travail et aux temps de repos (*C. trav.*, art. L. 3162-1 s.).



Stagiaires de la formation initiale (étudiants) et de la formation continue

Les employeurs peuvent accueillir successivement des stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour réaliser des stages dans un même poste uniquement si un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent est respecté. Une atténuation à ce principe subsiste : le recours successif à des stagiaires, sans devoir respecter un délai de carence, est possible lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Le statut du stagiaire a fait l'objet d'une réforme récente (loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, JO du 11 et décr. n° 2014-1420 du 27 nov. 2014, JO du 30). Un dernier décret est attendu, relatif au quota de stagiaires pouvant être accueillis en fonction des effectifs de l'organisme d'accueil.

Cette lettre fait le point sur **les modalités d'embauche** des stagiaires et sur **la nouvelle réglementation** encadrant leurs stages, s'imposant aux employeurs.

PAGE 1 Le recours aux stagiaires
PAGE 2 Convention de stage
PAGE 3 Règles à respecter
PAGE 4 Actualité juridique, sociale et fiscale

La convention de stage

La convention de stage est signée par l'établissement d'enseignement, l'organisme d'accueil (l'association), le stagiaire ou son représentant légal. Elle comporte les **mentions obligatoires suivantes** :

- **1/** L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- **2/** Le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil ;
- **3/** Les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- **4/** Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir définies au 3° et validées par l'organisme d'accueil ;
- **5/** Les dates du début et de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités prévues à l'article D. 124-6 ;
- **6/** La durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés, en application de l'article L. 124-14 ;
- **7/** Les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- **8/** Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- **9/** Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, conformément aux a, b et f du 2° de l'article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale ou aux 1° et 8° du II de l'article L. 751-1 du Code rural et de la pêche maritime et au 1° de l'article L. 761-14 du même Code ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- **10/** Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 ;
- **11/** Les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- **12/** Les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption, conformément à l'article L. 124-15 ;
- **13/** La liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant prévus à l'article L. 3262-1 du Code du travail et la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même Code, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du Code du travail ;
- **14/** Les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- **15/** Les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9.

Cotisations et couverture sociale

Versement des cotisations sociales

Les sommes versées au stagiaire ne donnent pas lieu à assujettissement au régime général de la Sécurité sociale dès l'instant qu'elles ne dépassent pas 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale par heure de stage réalisée.

La couverture sociale

Au titre du risque «accidents du travail et maladies professionnelles», le stagiaire, comme tous les stagiaires, est rattaché au régime général de la Sécurité sociale.

Embauche

Si **dans les trois mois suivant l'issue du stage** intégré à un cursus pédagogique effectué lors de la dernière année d'études, le directeur de l'association **souhaite recruter le stagiaire**, doit-il respecter une période d'essai ?

Il convient de distinguer deux situations :

- lorsque l'embauche est proposée, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai. Mais la période d'essai ne peut pas pour autant être réduite de plus de la moitié, sauf si l'accord collectif contient des dispositions plus favorables pour le futur embauché ;
- lorsque cette embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités ayant été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.



LIENS UTILES

- **Urssaf et stages** : site Urssaf.fr / Employeurs / Stages en milieu professionnel.
- **Code de l'éducation / Stages** : art. L. 612-8 et suivants.
- **Code du travail / Stage et période d'essai** : art. L. 1221-24.

Les règles qui s'imposent

Désormais, de nouvelles règles s'ajoutent à l'obligation de conclure une convention :

- **Durée** : la durée du ou des stages réalisés par un même stagiaire dans une même association ne peut pas dépasser **6 mois** par année d'enseignement. Toutefois, si certaines conditions sont réunies, il est possible de déroger à cette règle pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant uniquement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation. Il en est de même pour les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

➤ À SAVOIR

Pour certaines formations en travail social, il est possible de déroger à la durée maximale de 6 mois et ce jusqu'au 11 juillet 2016. Les dérogations concernent les diplômes d'Etat suivants :

- assistant de service social (DEASS)
- conseiller en économie sociale (DECESF)
- éducateur de jeunes enfants (DEEJE)
- éducateur spécialisé (DEES),
- éducateur technique spécialisé (DEETS).

(décr. n° 2014-1420 du 27 nov. 2014, JO du 30)

- **Gratification** : tous les stages d'une durée dépassant 2 mois consécutifs doivent obligatoirement donner lieu au versement d'une gratification. Depuis le 1^{er} décembre 2014, cette gratification est au moins égale, par heure de stage, à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit sur la base d'un temps plein (151,67 € h/mois), en 2015 : **500,51 €/mois**.

À compter du 1^{er} septembre 2015, la gratification sera portée à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Elle sera due à partir du 1^{er} jour du 1^{er} mois et le montant mensuel sera identique tous les mois, quel que soit le nombre de jours dans le mois.

Si le stage est inférieur à 2 mois, rien n'interdit à l'employeur de procéder à ce versement.

Par principe, le versement de la gratification s'effectuera tous les mois. Toutefois, le stagiaire et son employeur pourront convenir qu'elle sera versée en une seule fois, à la fin du stage.

- Les stagiaires peuvent bénéficier dans les mêmes conditions que les salariés de l'accès au **restaurant d'entreprise** ou aux **titres-repas**, de la prise en charge des **frais de transport**, des congés et autorisations d'absence en cas de **maternité** ou de paternité. Les règles relatives à la durée du travail leur sont applicables.
- L'encadrement du **recours aux stages** est limité en durée (en principe, 6 mois maximum) ou en nombre de stagiaires rapporté aux effectifs de l'association (amende civile de 2 000 € par infraction).
- **Bon à savoir** : les noms et prénoms des stagiaires sont désormais inscrits dans le registre unique du personnel, dans une partie spécifique, suivant leur ordre d'arrivée. Le registre spécifique des stagiaires est supprimé.



- **Suivi du stage** : la loi a instauré un 1^{er} niveau de contrôle, en effet, un enseignant référent pédagogique et un tuteur dans l'établissement d'accueil sont chargés d'effectuer un suivi du stage.
- Les pouvoirs de **contrôle de l'Inspection du travail** sont également renforcés concernant les stagiaires. Des amendes de 2 000 à 4 000 € sont prévues en cas d'infraction et notamment si les tâches confiées au stagiaire correspondent à un emploi permanent ou saisonnier, ou encore à celles effectuées normalement par un salarié alors absent ou dont le contrat de travail a été suspendu.

ATTENTION : requalification de la convention de stage en contrat de travail

Une procédure spéciale existe lorsque le stagiaire demande la requalification de sa convention de stage en contrat de travail : il doit saisir le conseil de prud'hommes, qui a un mois pour rendre son jugement, la phase obligatoire et préalable de conciliation étant supprimée (C. trav., art. L. 1454-5).

POUR ALLER PLUS LOIN

- Consultez notre guide sur associatheque.fr : « L'association employeur ».
- Consultez notre guide sur associatheque.fr : « L'association et les mineurs ».
- **Droit social des associations et autres organismes sans but lucratif**, éd. Juris Editions – Dalloz, Coll. « Le Juris'Corpus », sous la direction d'Emmanuel Dockès, 2^e éd., 2014, 1076 p.

La réforme récente permet la reconnaissance d'un véritable statut au stagiaire : en plus d'une augmentation de 20 % de la gratification d'ici septembre 2015, le stagiaire se voit octroyer des avantages sociaux et une protection spécifique... De quoi rassurer les quelques 1,6 million de stagiaires par an !

JURIDIQUE

Cercles de jeu : rien n'est laissé au hasard

Les jeux de hasard ne peuvent être pratiqués dans les cercles constitués sous forme associative qu'en vertu d'une autorisation du ministre de l'Intérieur. Les modalités de délivrance de cet agrément sont modifiées et les mesures de contrôle sont renforcées, imposant la présence continue des responsables du cercle et le recours à un expert-comptable.

Décr. n° 2014-1540 du 18 déc. 2014, JO du 20

Si ce n'est pas dans les statuts...

Une association licencie une salariée pour faute grave. La procédure de licenciement est conduite par le président de l'association.

La salariée conteste le licenciement : rien dans les statuts ni même le règlement intérieur de l'association ne confère au président de pouvoir pour prendre ce type de mesure. Seul le CA le peut.

Le président n'ayant pas le pouvoir, seul, de rompre le contrat de travail de la salariée, le licenciement est jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'association est condamnée à indemniser la salariée.

Soc. 5 nov. 2014, n° 13-16.020

Silence vaut acceptation... pas toujours

Désormais, un contribuable présentant une **requête à l'administration** bénéficiera, en principe, d'une **acceptation tacite au terme d'un délai de deux mois** : ce sera le cas, par exemple, pour une demande d'agrément d'un organisme menant une action à caractère humanitaire ou culturel.

Toutefois, la réforme prévoit **plusieurs séries d'exceptions** qui demeurent soit sous l'empire du régime antérieur (silence valant rejet), soit dans le cas « silence vaut acceptation » (mais sous un délai différent, inférieur ou supérieur ; par exemple, pour l'agrément des organismes assurant une formation spécifique à la sécurité des spectacles adaptée à la nature du lieu de spectacle, le délai est de six mois).

Décr. n°s 2014-1263 à 2014-1301 et 2014-1303 à 2014-1308 du 23 oct. 2014, JO du 1^{er} nov.

À LIRE AUSSI...

- Notre **focus** sur la validation des acquis de l'expérience bénévole.
- Le nouveau **guide de l'AVISE** : Stratégies pour changer d'échelle.
- L'**article de Viviane Tchernonog** : Contexte économique : attention aux conclusions hâtives.
- Le **guide 2015 du ministère** : Le Bénévolat.

EXPERTS

Le bimensuel des organismes sans but lucratif et de leurs secteurs d'activité depuis plus de 25 ans.

Plus d'informations sur www.juriseditions.fr

JURISassociations

FISCALITÉ

2015 : les nouveautés fiscales pour les associations

Suite aux lois de finances, certains seuils fiscaux sont revalorisés. Le montant des **activités lucratives accessoires** en deçà duquel les organismes sans but lucratif bénéficient de la franchise d'impôts commerciaux est désormais de 60 540 € et l'**abattement de la taxe sur les salaires** est fixé à 20 262 €.

Les versements effectués au profit des associations d'aide aux personnes en difficulté et ouvrant droit à une **réduction d'impôt de 75 % sont plafonnés à 529 €**.

L'exonération du versement transport reste applicable aux associations et fondations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social.

L. n° 2014-1654 du 29 déc. 2014 de finances pour 2015

L. n° 2014-1655 du 29 déc. 2014 de finances rectificative pour 2014

SOCIAL

Le bulletin de paie simplifié arrive !

Un prototype de bulletin de paie simplifié devrait être présenté début 2015. Il sera utilisable par les employeurs volontaires pour les paies du mois de janvier 2015.

Les mentions relatives aux cotisations patronales seront allégées, les lignes du bulletin seront réduites, puis courant 2015, les mentions sur les prélèvements salariaux devraient diminuer.

L'objectif est la généralisation du bulletin de paie simplifié au 1^{er} janvier 2016.

Simplification.modernisation.gouv.fr

Le plafond de la Sécurité sociale revalorisé au 1^{er} janv. 2015

Le plafond mensuel de la SS est porté à 3 170 € pour l'année civile 2015. Le plafond annuel, qui servira de base à la régularisation annuelle des cotisations de SS, sera donc pour 2015 de 38 040 € et le plafond trimestriel à 9 510 €. Le plafond journalier est porté de 172 à 174 €.

Arr. du 26 nov. 2014, JO du 9 déc., texte n° 34.

La VAE pour tous... enfin, presque !

Les conditions d'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont élargies : il suffit désormais de justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage au cours des 5 dernières années. Ces 24 mois peuvent avoir été effectués de manière continue ou non. Tous les contrats de travail, y compris les contrats aidés, sont pris en compte.

Décr. n° 2014-1354 du 12 nov. 2014, JO du 14

Actualités fournies par associathèque, en partenariat avec Juris associations.

Retrouvez ces informations et les documents à télécharger sur www.associatheque.fr



LE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES ET FISCALES DÉDIÉ AUX ASSOCIATIONS

Pour consulter ce service et vous procurer ainsi les textes d'actualité cités ou poser des questions juridiques, fiscales, sociales, administratives ou financières à notre avocat conseil, rendez-vous dans votre Caisse locale. Un service exclusif pour les associations clientes du Crédit Mutuel !

INDICES 2015

Plafond mensuel de la Sécurité sociale	3 170 €
SMIC horaire	9,61 €
Minimum garanti	3,52 €

Cotisations sociales et bases forfaitaires

Consultez-les sur le site www.urssaf.fr « Espace associations »

Spectacles occasionnels : cotisations forfaitaires

Cachet maximum	792,50 €
■ Employeur	45 €
■ Salarié	15 €
■ Total	60 €

Informations Guichet Unique au 0810 863 342 ou www.guso.fr

Chèque emploi associatif
n° vert 0 800 1901 00
et www.cea.urssaf.fr

Prix à la consommation avec tabac
Décembre 2014 127,73

Indice de référence des loyers
4^{ème} trimestre 2014 125,29
(pour la révision des loyers)

Frais kilométriques des bénévoles pour la réduction d'impôt

(barème 2014)

Voiture : 0,306 € ; deux roues : 0,119 €
www.interieur.gouv.fr

La lettre du Service Partenaire Associations est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel 88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 44 01 10 10

• **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)

• **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Christelle Caillette, Christel Clargé, Dorothy Dal Pio Luogo, Hervé Frioud Chatrieux, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Marie-Anne Lafaye, Kathleen Manson, Sylvie Mantel, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Jean-Philippe Tatu, Stéphane Vequeau.

• **Réalisation** : Zest en plus - 01 60 45 94 07

• **ISSN** : 1164 - 4532



Avec Ecofolio tous les papiers se recyclent.