

Caisse Nationale de l'Assurance Maladie

des Travailleurs Salariés

Sécurité Sociale

Circulaire CNAMTS

Date :

15/12/87

Origine :

DGR

MM et MMES les Directeurs

des Caisses Primaires d'Assurance Maladie
des Caisses Générales de Sécurité Sociale

Réf. :

DGR n° 2164/87

Plan de classement :

257

Objet :

PROTECTION SOCIALE DES STAGIAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

La présente circulaire se propose

- de recenser les différents types de stages existant actuellement, en rappelant les caractéristiques essentielles de chacun d'eux : âge du stagiaire, durée du stage, but de la formation, type de contrat, etc...
- de fournir, dans chaque cas, toutes précisions quant à la protection sociale offerte à l'intéressé.

Pièces jointes :

0

2

Liens :

Date d'effet :

Immédiate

Date de Réponse :

Dossier suivi par :

Téléphone :

@

SOMMAIRE

La présente circulaire vise à recenser les différents types de stages existant actuellement, et à préciser, dans chaque cas, la protection sociale dont bénéficie l'intéressé.

A. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Stages dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- Stages dans le cadre d'un congé de formation rémunéré
- Stages dans le cadre d'un congé de formation non rémunéré
- Stages dispensés hors d'un contrat de travail
 - . rémunérés par l'Etat (ex. les TUC)
 - . non rémunérés par l'Etat

B. LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES EN ALTERNANCE

- Stages d'acquisition d'une qualification professionnelle
- Stages d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi
- Stages d'insertion ou de formation professionnelle (ex. les SIVP)
- Contrats de réinsertion en alternance
- Stages de formation et d'insertion professionnelle en alternance

C. LES PIL (PROGRAMME D'INSERTION LOCALE)

D. LES PLIF (PROGRAMMES LOCAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES FEMMES)

E. LES "COMPLEMENTS LOCAUX DE RESSOURCES" (EX. TIL) ET LE PLAN "CATALA"

F. LES PROBLEMES POSES PAR LES COTISATIONS FORFAITAIRES ET LES EXONERATIONS DE COTISATIONS

Un tableau récapitulatif figure en Annexe I.

	MM et MMES les Directeurs
15/12/87	des Caisses Primaires d'Assurance Maladie
	des Caisses Générales de Sécurité Sociale
DGR	(pour attribution)
	MM et MMES les Directeurs
	des Caisses Régionales d'Assurance Maladie
	(pour information)

N/Réf. : DGR n° 2164/87

Objet : Protection sociale des stagiaires de formation professionnelle.

La nécessité de stages de formation professionnelle en vue de faciliter l'insertion ou la reconversion professionnelle, de permettre une meilleure qualification, etc... a été reconnue depuis longtemps, et leur mise en oeuvre a fait l'objet de nombreux textes législatifs ou réglementaires. C'est ainsi que la loi n° 71.575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue, et ses décrets d'application, définissent les types de stages, stipulent les droits des salariés et les obligations des employeurs, fixent les conditions et limites de l'intervention de l'Etat, et enfin précisent les règles de protection sociale applicables aux intéressés.

Ces textes, plus ou moins épars, ont d'ailleurs été refondus, et regroupés dans le Livre IX du Code du Travail (Préambule et Titre 1 à Titre 7) par la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modifications corrélatives du Code du Travail.

A la formation professionnelle continue se sont ajoutées les formations dites en alternance, qui font l'objet du Titre 8 du Livre IX du Code du Travail.

Enfin, la lutte contre le chômage a amené les Pouvoirs Publics à mettre en place des structures très diverses, destinées essentiellement à favoriser l'insertion professionnelle, et souvent connues par leurs sigles :

- PIL (Programmes d'Insertion Locale)
- PLIF (Programmes Locaux d'Insertion professionnelle en faveur des Femmes isolées privées de ressources).

Par ailleurs, toute personne suivant l'un de ces stages, quel qu'il soit, est communément désignée sous l'appellation de "stagiaire de formation professionnelle".

L'ambiguïté de cette dénomination générique réside en ce qu'elle est, tout à la fois, exacte et imprécise :

Exacte : Dans les faits, il est indéniable que l'intéressé bénéficie bien d'une véritable formation professionnelle, quels que soient sa dénomination, son but, sa forme, sa durée ou son niveau ;

Imprécise sur un plan juridique : En effet, cette formation peut être dispensée :

- dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire,
- dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier,
- ou en dehors d'un contrat de travail.

Or, la protection sociale accordée à l'intéressé sera, bien évidemment, différente selon chaque type de situation.

En d'autres termes, le fait qu'une personne suive un stage de formation ne suffit pas, en soi, à définir la protection sociale dont elle bénéficie. Encore faut-il déterminer avec précision de quel stage il s'agit, et ce problème - essentiel - est souvent le plus difficile à résoudre.

La présente circulaire se propose donc :

- de recenser les différents types de stages existant actuellement, en rappelant les caractéristiques essentielles de chacun d'eux : âge du stagiaire, durée du stage, but de la formation, type de contrat, etc...

- de fournir, dans chaque cas, toutes précisions quant à la protection sociale offerte à l'intéressé.

Vous trouverez, en annexe I, un tableau récapitulatif de ces diverses situations.

Par ailleurs, une prochaine circulaire fera le point sur les formalités consécutives aux accidents du travail.

Bien entendu, c'est à chaque caisse primaire qu'il appartient, en fonction :

- des documents qui lui sont présentés : contrat, convention avec l'organisme, bulletin de paye avec indication du précompte ou simple état de présence dans un centre de formation, raison sociale de l'"employeur", etc...
- et des renseignements recueillis auprès des diverses administrations : Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, Rectorat, Services extérieurs du Ministère de l'Agriculture, etc...

de se prononcer avec exactitude quant au stage effectivement suivi.

J'ajoute qu'en principe, toutes les conventions-types avec un organisme de formation, un département, etc... précisent la situation de l'intéressé au regard de la sécurité sociale.

Remarque. Tous les textes ou extraits de textes (lois, décrets, arrêtés, circulaires) mentionnés dans cette circulaire, et repérés par un * sont reproduits dans l'annexe II.

A. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

I - LES DIFFERENTS STAGES

Ils sont prévus par l'article L 900.2 du Code du Travail*.

Le champ d'application de ce texte est très large :

- aucune condition d'âge n'est prévue,

- certaines formations ne concernent que des travailleurs titulaires d'un contrat de travail : stages d'adaptation, stages de prévention.
- d'autres au contraire s'adressent, par définition, à des personnes sans contrat de travail : stages de préformation et de préparation à la vie professionnelle.
- les autres stages enfin, même s'ils visent plus généralement des salariés, peuvent aussi être suivis soit par des travailleurs non salariés, soit par d'anciens salariés dont le contrat de travail est rompu.

Je rappelle qu'aux termes de l'article 82 de la loi n° 83.8 du 7 janvier 1983 (JO du 9 janvier 1983) la mise en oeuvre des actions de formation professionnelle continue, dans le respect des règles figurant au Livre IX du Code du Travail (à l'exception de son titre septième) est assurée par la Région.

L'application de ces dispositions est actuellement en cours et s'effectue progressivement.

II - LA PROTECTION SOCIALE

Sur le plan de la protection sociale, ces différentes formes d'action se ramènent à deux types de situations :

Type n° 1. Le stage est effectué par un travailleur salarié soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit dans celui d'un congé de formation rémunéré.

Type n° 2. Il concerne tous les autres cas (stage effectué par une personne sans qualification professionnelle, un travailleur non salarié, un ancien salarié dont le contrat de travail est rompu...).

1° SITUATIONS DE TYPE N° 1

a) Stages dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Il s'agit d'une modalité particulière d'exécution du contrat de travail, mais l'intéressé reste sous la subordination juridique de son employeur, et bénéficie donc de la protection sociale offerte à tous salariés.

. En matière d'assurance maladie - maternité, les règles de droit commun s'appliquent tant pour l'ouverture des droits que pour le calcul des indemnités journalières.

. En matière de prestations en espèces "accidents du travail", des règles spécifiques ont été fixées pour tous les stagiaires de la formation professionnelle. A ce sujet, il convient de vous reporter au tableau récapitulatif de la circulaire DGR n° 1866/86 parue au bulletin juridique I b - G 13 Vert n° 9.86 - rubrique "stagiaires de la formation professionnelle".

ATTENTION : **Dans le cas d'espèce**, cela revient pratiquement à appliquer les règles de droit commun.

b) Stages dans le cadre du congé individuel de formation rémunéré

Le contrat de travail se trouve modifié, ne serait-ce que parce qu'il n'y a plus exécution du travail, mais il n'est pas rompu.

L'intéressé bénéficie d'une rémunération comprise entre 80 % et 100 % du salaire qu'il aurait normalement perçu, et cette rémunération donne lieu à cotisations sociales au taux habituel.

Il y a donc lieu de faire application des règles de droit commun pour l'ouverture des droits aux prestations.

Par contre, les indemnités journalières dues au titre des risques maladie et maternité sont calculées sur la base du salaire antérieur à l'entrée en stage.

En matière de prestations en espèces "Accidents du travail", des règles spécifiques ont été fixées, et figurent au tableau récapitulatif de la circulaire DGR n° 1866/86 (Bul. Jur. Ib - G 13 Vert - n° 9/86).

Remarque : Dans ces deux cas, le stagiaire est possesseur d'un bulletin de paie sur lequel figurent les précomptes.

c) cas particulier : salarié bénéficiaire du congé individuel de formation non rémunéré

Cette situation se caractérise par la superposition de deux éléments antinomiques :

- Le contrat de travail n'est pas rompu : l'intéressé a toujours la qualité de salarié.
- Il n'y a pas de salaire : l'Etat ou la Région prend en charge les cotisations.

Ouverture des droits : Chaque jour de stage est assimilé à 8 heures de travail, dans la limite de cinq jours par semaine (article R 313.9 du Code de la Sécurité Sociale).

IJ maladie - maternité : Calculées sur la base du salaire antérieur à l'entrée en stage.

Accidents du travail - maladies professionnelles : voir tableau du 2° c) ci-dessous - stage non rémunéré.

A l'issue de ce stage, les droits aux prestations de sécurité sociale des intéressés sont garantis dans les conditions qui leur étaient applicables avant le début du congé de formation (Code du Travail - article L 962.5).

2° SITUATIONS DE TYPE N° 2

a) Généralités

Le principe du droit à la protection sociale pour tout stagiaire de formation professionnelle continue est posé par le premier alinéa de l'article L 962.1 du Code du Travail.

Les règles relatives à l'affiliation des stagiaires ont été précisées par l'annexe VIII (§ II) à la circulaire ministérielle n° 47 du 18 décembre 1979, parue au Bull Jur - rubrique G bis 3 Vert n° 42.80.

Par ailleurs, ces stages peuvent, ou non, être rémunérés par l'Etat ou la Région.

De toutes façons, les cotisations sociales, prises en charge par l'Etat ou la Région, sont fixées forfaitairement par heure de stage, que celui-ci donne lieu ou non à rémunération (voir annexe VIII précitée - § III).

Je vous rappelle à ce sujet que ces stagiaires ne sont redevables d'aucun précompte, et que les pièces justificatives dont ils disposent sont les suivantes :

- le stagiaire rémunéré devra posséder un document faisant ressortir le montant de la rémunération ainsi que la prise en charge, par l'Etat ou la Région, des cotisations forfaitaires correspondantes,
 - le stagiaire non rémunéré devra présenter un imprimé précisant :
 - . d'une part, le nombre d'heures de présence effective au centre,
 - . d'autre part, l'accord de prise en charge des cotisations par l'Etat ou la Région, et les risques ainsi couverts.
- (Cf. circ. DGR n° 1061/81 - Bul Jur G Bis 32 Vert n° 11.81)

b) Conditions d'ouverture des droits

Règles de droit commun en fonction de l'horaire effectif de stage.

c) Prestations en espèces

Il convient, bien évidemment, d'établir une distinction selon que le stage est rémunéré ou non (voir annexe VIII déjà mentionnée § IV). Le tableau ci-dessous résume les règles fixées en la matière.

--	--

S T A G E	S T A G E
R E M U N E R E	N O N R E M U N E R E

I
J

m
a
l
a
d
i
e

-

m
a
t
e
r
n
i
t
é

:

I
J

m
a
l
a
d
i
e

-

m
a
t
e
r
n
i
t
é

:

c
a
l
c
u
l
é
e
s

s
u
r

l
a

b
a
s
e

d
e
s

s
o
m
m
e
s

P
a
s

d
e

p
r
e
s
t
a
t
i
o
n
s

e
n

e
s
p
è
c
e
s

a
y
a
n
t

d
o
n
n
é

l
i
e
u

à

c
o
t
i
s
a
t
i
o
n
s

(
l
,
E
t
a
t

o
u

l
a

R
é
g
i
o
n

v
e
r
s
e

u
n

c
o
m
p
l
é
m
e
n
t
)

A
T
-
M
P

-

D
r
o
i
t

a
u

I
J

A
T
-
M
P

:

P
a
s

d
,
I
J
,

m
a
i
s

d
r
o
i
t

à

e
t

a
u
x

r
e
n
t
e
s

(
b
a
s
e
s

d
e

c
a
l
c
u
l

:

r
e
n
t
e

(
b
a
s
e

d
e

c
a
l
c
u
l

:

v
o
i
r

t
a
b
l
e
a
u

v
o
i
r

t
a
b
l
e
a
u

r
é
c
a
p
i
t
u
l
a
t
i
f

d
e

l
a

r
é
c
a
p
i
t
u
l
a
t
i
f

d
e

l
a

c
i
r
c
u
l
a
i
r
e

D
G
R

c
i
r
c
u
l
a
i
r
e

D
G
R

n
°

1
8
6
6
/
8
6

n
°

1
8
6
6
/
8
6

p
a
r
u
e

a
u

B
u
l
l

J
u
r

p	I	
a	b	
r		
u	G	
e		
	1	
a	3	
u		
B	V	
u	e	
l	r	
l	t	
	n	
J	o	
u		
r	9	
	.	
I	8	
b	6	
	)	
G		
1		
3		
V		
e		
r		
t		

n	
o	
9	
.	
8	
6	
)	

Parmi les formations dispensées en dehors d'un contrat de travail, les plus utilisées sont connues sous le nom de "TUC" (Travaux d'Utilité Collective).

Les "TUC" ont été institués par le décret n° 84.919 du 16 octobre 1984 (modifié par les décrets n° 85.786 du 26 juillet 1985 et n° 87.185 du 20 mars 1987).

Pour l'essentiel, le décret du 16 octobre 1984 précise :

- que les TUC sont des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle, entrant dans le cadre de l'article L 900.2 du Code du Travail (art. 1er du décret*).
- qu'ils s'adressent à des jeunes de 16 à 21 ans, non titulaires d'un contrat de travail (art. 3 du décret*) - condition ultérieurement élargie en faveur des jeunes de 21 à 25 ans, inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an.
- que leur rémunération est à la charge de l'Etat (art. 5 du décret*).

En dehors de leur champ d'application quant aux personnes, ces stages ne représentent aucune spécificité particulière.

Les jeunes affectés à ces travaux ont donc le statut de stagiaires de la formation professionnelle continue rémunérés par l'Etat ou la Région.

L'importance et le développement rapide de ces stages a amené la Caisse Nationale à la diffusion d'une circulaire DGR N° 1727/85, parue au Bull Jur G BIS 30 Vert n° 14.85, où vous trouverez toutes précisions quant à la protection sociale des intéressés.

B. LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES EN ALTERNANCE

L'article L 980.1 du Code du Travail rappelle le principe selon lequel tout jeune de seize à vingt-cinq ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées.

Par ailleurs, il précise :

- l'objectif de ces formations, qui peut être :

- . l'acquisition d'une qualification professionnelle,
- . l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi,
- . l'insertion ou la formation professionnelle ;
- l'organisation de ces formations qui peuvent être dispensées :
 - . dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier,
 - . dans celui d'un contrat de travail ordinaire,
 - . ou en dehors d'un contrat de travail.

I - LES DIFFERENTS STAGES

1° STAGES D'ACQUISITION D'UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Aux termes de l'article L 980.2 du Code du travail*, ces formations sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé "contrat de qualification", qui s'apparente de très près à un contrat d'apprentissage. Cette ressemblance avec un contrat type "contrat d'apprentissage" est accentuée par le mode de rémunération, laquelle est "déterminée en fonction du SMIC et dont le montant... fixé pour chaque semestre, peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire" (Code du Travail - art. L 980.4*).

2° STAGES D'ADAPTATION A UN EMPLOI OU A UN TYPE D'EMPLOI

Ils font l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée (Code du Travail - art. L 980.6*).

Bien que certaines modalités spécifiques de ces contrats soient fixées par décret, il s'agit cependant d'un contrat de travail ordinaire.

3° STAGES D'INSERTION OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Leur organisation est prévue par l'article L 980.9 du Code du Travail*.

Un contrat, signé entre le jeune, l'organisme de formation et l'entreprise d'accueil précise que les modalités de l'alternance, et les droits et obligations de chacun. Toutefois, cet accord entre les parties intéressées ne présente pas les caractères d'un contrat de travail.

II - LA PROTECTION SOCIALE

1° STAGES DE QUALIFICATION ET STAGES D'ADAPTATION

Voir ci-dessus A - II - 1° a).

(Règles de droit commun en assurance maladie et maternité.

Règles spécifiques en matière de prestations en espèces "accident du travail".

2° STAGES D'INSERTION ET DE FORMATION

L'intéressé est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. On se trouve donc ramené au A - II - 2° ci-dessus.

Les SIVP (Stages d'Initialisation à la Vie Professionnelle) constituent le type même de stages s'inscrivant dans le cadre de l'article L 980.9 du Code du Travail.

On trouve l'origine des SIVP dans l'accord entre l'Etat et les divers partenaires sociaux, signé le 26 octobre 1983, accord qui est à la base de l'article 35 de la loi du 24 février 1984 instituant les formations en alternance.

Une circulaire ministérielle n°4 du 28 novembre 1984 et parue au JO du 1er décembre 1984 fournit toutes indications concernant :

- les bénéficiaires de ces stages, qui sont des jeunes de seize à vingt-cinq ans,

- le contenu des stages où alternent activité professionnelle au sein de l'entreprise et séances d'orientation au sein d'un organisme conventionné,
- la rémunération des stagiaires, "... assurée par l'Etat dans les conditions de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle dont les intéressés ont le statut" (point 1.3.2. de la circulaire),

En outre, l'employeur verse une indemnité complémentaire. Toutefois celle-ci n'a pas le caractère d'un salaire, et il n'en est pas tenu compte pour la détermination des prestations en espèces.

- la nature du contrat : "chaque stage donne lieu à la signature d'un contrat, qui n'a pas la valeur d'un contrat de travail, entre l'entreprise d'accueil, le jeune intéressé et l'organisme de suivi conventionné" (point 2.2 de la circulaire).

J'ajoute que le décret n° 85.180 du 7 février 1985, relatif au stage d'initiation à la vie professionnelle fait expressément référence, dans ses articles 1 et 3, à l'article L 980.9 du Code du Travail*.

Aucune ambiguïté ne peut donc subsister quant à la situation des intéressés au regard de la sécurité sociale.

Remarque importante : J'attire votre attention sur la loi n° 87.518 du 10 juillet 1987 (JO du 12 juillet 87) qui élargit le domaine des stages de formation en alternance.

L'article 2 de ce texte ajoute plusieurs articles au Code du Travail, et notamment l'article L 980.14* qui institue :

- **des contrats de réinsertion en alternance,**
- **des stages de formation et d'insertion professionnelle en alternance.**

Il ressort du décret n° 87.670 du 14 août 1987, relatif aux contrats de réinsertion en alternance, que les intéressés sont titulaires d'un contrat de travail ordinaire. La protection sociale dont ils bénéficient est donc elle du droit commun.

Par contre, le décret n° 87.653 du 10 août 1987 concernant les stages de formation et d'insertion professionnelle est plus ambigu dans sa rédaction. Cependant, les services ministériels concernés confirment que les formations visées par ce texte ne donnent pas lieu à contrat de travail. En matière de protection sociale, on se trouve donc dans une situation identique à celle des bénéficiaires de SIVP (voir ci-dessus).

C - LES PIL (PROGRAMMES D'INSERTION LOCALE)

I - LA NATURE DE CES STAGES

Elle est fixée par le décret n° 87.236 du 3 avril 1987 (extraits)*.

L'article 1er de ce texte précise l'objet de ces programmes : permettre à des demandeurs d'emploi âgés d'au moins vingt-cinq ans, et bénéficiaires de l'allocation mentionnée à l'article L 351.10 du Code du Travail de se réadapter à la vie professionnelle...

L'article 3 limite la durée d'affectation du stagiaire : de 80 à 120 heures par mois, pendant une période de 6 mois renouvelable une fois.

L'article 4 stipule que l'intéressé cesse de toucher l'allocation spécifique mais perçoit une rémunération d'un montant égal pris en charge par l'Etat.

Enfin, l'article 5 ajoute que cette intervention de l'Etat est subordonnée à la conclusion d'une convention avec l'organisme responsable du PIL.

Le modèle de convention type est donné par le décret n° 87.237.

De cet ensemble de dispositions, il ressort nettement que les demandeurs d'emploi qui acceptent de participer à la réalisation d'un PIL ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et non pas celui de salarié.

II - LA PROTECTION SOCIALE

Elle est fixée avec précision par l'article 8 du décret n° 87.237 déjà cité.

Cet article est ainsi rédigé : "Pendant la durée du PIL, les intéressés continuent à bénéficier de la couverture sociale qui leur était assurée au titre de chômeurs indemnisés en allocation de solidarité spécifique. Leur couverture sociale est également assurée au titre des accidents du travail. Les cotisations sont à la charge de l'Etat."

La protection sociale ainsi prévue semble complexe et mérite un examen précis de la situation de l'intéressé.

Comme nous l'avons vu, une activité au sein d'un PIL ne donne pas lieu à établissement d'un contrat de travail, et le bénéficiaire d'un PIL est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle (une circulaire ministérielle réf. CDE n° 28/87 du 10 avril 87, non parue au JO l'a d'ailleurs confirmé).

Il en résulte que les cotisations sociales afférentes à la rémunération de stage sont prises en charge par l'Etat comme pour les autres stagiaires de la formation professionnelle, c'est-à-dire sur une base forfaitaire de 2,30 F de l'heure depuis le 1er juillet 1987.

En ce qui concerne le risque "AT - MP", il y a donc lieu de faire application des dispositions visées ci-dessus (voir A - II - 2° c) - stages rémunérés).

Parallèlement, il ne faut pas perdre en vue que les intéressés, en tant que titulaires de l'allocation de solidarité spécifique, bénéficiaient du maintien de leurs droits aux prestations maladie - maternité - invalidité - décès par application de l'article L 311.5 du Code de la Sécurité Sociale.

Or, le fait de participer à un PIL entraîne suppression de ladite allocation, et donc de la protection sociale qui y est attachée.

Il aurait évidemment été tout à fait illogique d'enlever le bénéfice de l'article L 311.5 du Code de la Sécurité Sociale à des chômeurs de longue durée précisément parce qu'ils font un effort pour se préparer à des emplois exigeant une qualification différente de la leur, ou pour se réadapter à la vie professionnelle.

C'est pourquoi, en matière d'assurance maladie - maternité - invalidité - décès, ils continuent de bénéficier de la couverture sociale qui leur était assurée au titre de chômeurs indemnisés, couverture beaucoup plus intéressante que celle des stagiaires de formation professionnelle.

Il en résulte notamment que les indemnités journalières doivent être calculées sur la base des salaires précédant le chômage.

D - LES PLIF (PROGRAMMES LOCAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES FEMMES)

La situation en cette matière a été longtemps imprécise, en raison notamment des positions diverses de l'Administration.

I - LA NATURE DE CES STAGES

C'est la circulaire ministérielle C/DE n° 7/86 du 29 janvier 1986 qui a mis en place ce dispositif.

Il convient de remarquer que cette circulaire ne repose sur aucun texte, législatif ou réglementaire, et qu'en outre elle n'est jamais parue au JO. On la trouve seulement au "Bulletin Officiel du Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi - n° 11/86).

Les bénéficiaires de ces stages sont les femmes les plus démunies. Il s'agit donc de femmes isolées privées de ressources qui ne peuvent ni bénéficier de revenus de remplacement suffisants, ni accéder aux actions de formation prévues dans le cadre des mesures précitées. Ce sont également les femmes les plus âgées (quarante ans minimum) qui sont concernées par ces actions. L'ancienneté de la privation d'emploi et la durée de l'inactivité professionnelle doivent également être considérées.

La rémunération n'est pas liée à la durée effective du stage. En effet, pendant la période où elle participe à l'action de réinsertion, la Commune s'engage à verser à l'intéressée un secours exceptionnel (actuellement 1.800 F par mois) financé par son fonds d'aide sociale.

II - LA PROTECTION SOCIALE

1° LA POSITION D'ORIGINE

La circulaire précitée avait prévu que les charges sociales seraient calculées sur la base de l'arrêté du 11 janvier 1978, soit le quart du SMIC applicable au 1er janvier de chaque année (voir Bul Jur - rubrique C 12 Blanc - n° 4.78).

2° LA NOUVELLE POSITION MINISTERIELLE

Au motif que la convention passée entre l'Etat et la Commune prévoit une période de formation conforme aux dispositions du Titre II du Livre IX du Code du Travail, le Ministère, par lettre du 17 décembre 1986 adressée à l'ACOSS - et dont la CNAMTS n'a pas été tenu informée en son temps - "estime ne pas devoir s'opposer à l'application des dispositions relatives aux cotisations dues pour les stagiaires de formation professionnelle...".

Toutefois, le montant du secours versé par la Commune étant indépendant du nombre effectif d'heures de stage, cette aide financière ne présente aucun des caractères de la rémunération telle que prévue par le Livre IX du Code du Travail.

Après consultation des services intéressés du Ministère, il apparaît donc que ces personnes doivent être considérées, quant à leur protection sociale, comme des stagiaires de formation professionnelle non rémunérés (voir ci-dessus A - II - 2° - b) et c)).

*

* *

Ici s'achève la liste des stages permettant à une personne de bénéficier effectivement d'une formation professionnelle :

- quel que soit le but de celle-ci,
- qu'elle soit, ou non, dispensée dans le cadre d'un contrat de travail,
- qu'elle donne lieu, ou non, à rémunération.

Cependant, l'Etat a pris d'autres mesures ayant pour objectif d'offrir aux intéressés la possibilité de subvenir à leurs besoins, ou d'aider les jeunes à préparer leur arrivée sur le marché du travail.

Ces mesures sont essentiellement :

- les "compléments locaux de ressources" (ex. TIL)

- le plan CATALA.

E - LES "COMPLEMENTS LOCAUX DE RESSOURCES" ET LE PLAN "CATALA"

I - LES "COMPLEMENTS LOCAUX DE RESSOURCES" (EX. TIL)

Dans le cadre d'un plan d'action contre la pauvreté et la précarité, la circulaire ministérielle n° 86.23 du 29 octobre 1986, diffusée en son temps aux caisses primaires, vise à offrir aux intéressés une allocation mensuelle, appelée complément local de ressources, pour l'exécution d'un travail d'intérêt local.

J'ai été amené à solliciter diverses précisions quant à la protection sociale envisagée, et la réponse ministérielle (lettre du 20.7.87) vous a été transmise par circulaire DGR n° 2117 du 3 août 1987.

J'insiste sur le fait que la convention type passés entre l'Etat et le Département, non seulement ne fait aucune référence aux dispositions du Titre II du Livre IX du Code du Travail, mais ne fixe nullement le contenu d'une formation quelconque.

Effectivement, les allocataires ne reçoivent aucune formation professionnelle et c'est pourquoi la réponse ministérielle précise qu'ils doivent être considérés comme des salariés.

La confusion en la matière résulte du fait que les cotisations dues pour l'emploi de ces personnes sont déterminées conformément à l'arrêté du 29 octobre 1986, c'est-à-dire suivant les règles applicables aux stagiaires de la formation professionnelle.

Ce taux particulier de cotisations ne saurait entraîner de conséquences que pour le calcul des prestations en espèces des assurances maladie et maternité, mais la probabilité de verser de telles prestations au titre des "compléments locaux de ressources" est très réduite.

II - LE "PLAN CATALA"

Les objectifs, l'organisation générale, les moyens à mettre en oeuvre pour la réussite de ce plan ont fait l'objet des circulaires n° 86.182 et 86.252 émanant du Ministère de l'Education Nationale.

La première de ces circulaires pose l'objectif : "le Ministère de l'Education Nationale a décidé de mettre en place un dispositif destiné aux jeunes s'apprêtant à quitter le système scolaire avec un niveau inférieur à celui du baccalauréat."

Ce dispositif, qui comporte uniquement des sessions d'information et d'orientation, s'adresse donc à des jeunes en fin de scolarité obligatoire (16 ans), ou dont la dernière année scolaire a été mauvaise (échec à un examen par exemple), en vue de les aider :

- soit à reprendre leur cycle scolaire,
- soit à trouver un emploi correspondant à leur type et à leur niveau de formation.

La session d'information - d'une durée initiale de six semaines - peut déboucher :

- sur un retour à la formation initiale (scolarisation),
- sur la signature d'un contrat d'apprentissage,
- sur une action de formation professionnelle (TUC par exemple),

situations entraînant la couverture sociale correspondante.

Les jeunes bénéficiant de ces actions d'aide à l'insertion conservent, pendant le premier trimestre de l'année scolaire, le statut d'élève de leur établissement d'origine, avec les avantages sociaux en découlant, y compris la couverture "AT - MP" résultant de l'article L 412.8.2°) (circ. Education Nationale n° 86.252 du 5 septembre 1986).

En l'absence de couverture sociale personnelle au-delà de cette date, (31 décembre), les dispositions de l'article L 161.8 du Code de la Sécurité Sociale entreront en application, permettant alors le maintien du droit aux prestations en qualité d'ayant droit, pendant douze mois à compter de cette même date.

F - LES PROBLEMES POSES PAR LES COTISATIONS FORFAITAIRES ET LES EXONERATIONS DE COTISATIONS

Afin de lutter contre le chômage, et parallèlement aux actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi, l'Etat tente de faciliter l'embauchage, et pour cela, cherche à diminuer les charges sociales imposées aux employeurs.

Pour cela, deux procédures sont utilisées.

I - LA PREMIERE DE CES PROCEDURES CONSISTE A PREVOIR QUE LES COTISATIONS SERONT FIXEES CONFORMEMENT A L'ARRETE DU 29 OCTOBRE 86,

c'est-à-dire selon les règles applicables aux stagiaires de la formation professionnelle.

Cette disposition se trouve en particulier en cas de formation professionnelle dispensée en dehors d'un contrat de travail, et résulte de l'article L 962.3 du Code du Travail.

II - LA SECONDE PROCEDURE RESIDE DANS UNE EXONE- RATION TOTALE OU PARTIELLE DES COTISATIONS

Toutefois, il convient de distinguer :

1° LES CAS OU CETTE EXONERATION EST SANS CONTREPARTIE

a) Exonération pour rémunération d'une aide à domicile, prévue par l'article 38 de la loi n° 87.39 du 27 janvier 87 (voir circulaire DGR n° 2141/87 du 13 octobre 87)

b) Exonération dans le cas d'activité pour une association intermédiaire, prévue par l'article 19 de cette même loi du 27 janvier 87 (voir circulaire DGR n° 2133/87 du 28 septembre 87)

2° LES CAS OU CETTE EXONERATION EST COMPENSEE

Je rappelle qu'aux termes de l'ordonnance n° 86.836 du 16 juillet 1986 (JO du 17.7.86), l'employeur qui embauche un jeune de seize à vingt-cinq ans est exonéré de tout ou partie des cotisations dues à raison de l'emploi de ce jeune.

C'est notamment le cas (art. 3 de ladite Ordonnance) lorsque l'embauche résulte d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation (voir ci-dessus B - I - 1° et 2°).

Cependant, l'article 1er du texte précise que la part de cotisations non acquittée par l'employeur est prise en charge par l'Etat.

Il n'y a donc pas véritable exonération de cotisations, mais plus précisément transfert de la charge de celles -ci de l'employeur sur l'Etat.

Pour les caisses primaires, il est évident que le calcul des prestations en espèces doit, dans ces hypothèses, être effectué comme si les cotisations étaient effectivement versées par l'employeur.

J'ajoute que certains employeurs se bornent à porter sur le bulletin de paie une mention telle que "Exonéré de cotisations", sans indiquer le motif de cette exonération.

La caisse devra alors demander toutes précisions pour déterminer l'exacte situation de l'intéressé.

Je précise que dans une lettre du 6 juillet 1987 adressée à l'ACOSS, le Ministère, traitant des problèmes soulevés par l'exonération des cotisations de sécurité sociale pour l'emploi d'une aide à domicile, a pris position en la matière.

En effet, cette lettre indique "il me semble préférable de continuer à faire figurer le montant des cotisations salariales même si celles-ci sont entièrement exonérées. En effet, elles peuvent servir à l'appréciation de certains droits. Il suffira à l'employeur d'ajouter une mention du type "cotisations exonérées article L 241.10" pour dissiper toute ambiguïté et justifier l'absence de déduction des cotisations de sécurité sociale. Je précise que le précompte non déduit ne doit pas être considéré comme un avantage en espèces pour le calcul des cotisations éventuellement dues".

Vous voudrez bien tenir informée la Division Réglementaire de toutes difficultés résultant de l'application des présentes dispositions.

M. BARUBE

ANNEXE II

reproduisant les textes ou extraits de textes repérés par un *

SOMMAIRE DE L'ANNEXE

Code du Travail - Art. L 900.2	page 1
Code du Travail - Extrait du Décret n° 84.919	pages 1 et 2
Code du Travail - Art L 980.2	page 2
Code du Travail - Art L 980.4	page 3
Code du Travail - Art L 980.6	page 3
Code du Travail - Art L 980.9	page 3
Extrait du Décret n° 85.180	page 4
Code du Travail - Art L 980.14	page 4
Extrait du décret n° 87.236	page 5

Code du Travail - Art L 900.2

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

1°Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2°Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;

3°Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4°Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5°Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6°Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Extrait du Décret n° 84.919 du 16.10.84 (JO du 17.10.84)

Art. 1er -sont au nombre des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle mentionnées au 1° de l'article L 900.2 du Code du Travail les travaux d'utilité collective organisés dans les conditions prévues par le présent décret.

Art. 3 -Les travaux d'utilité collective sont ouverts aux jeunes de seize ans à vingt et un ans qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, à temps complet ou à temps partiel, qui ne participent pas à l'exploitation d'une collectivité commerciale, agricole ou artisanale et qui ne sont bénéficiaires d'aucune action de formation initiale ou continue.

Art. 5 -La rémunération mensuelle des stagiaires accueillis dans les travaux d'utilité collective est prise en charge par l'Etat.

Elle est liquidée et versée dans les conditions prévues aux articles R 961.6 à R 961.13 du Code du Travail.

Son montant est déterminé par le décret prévu à l'article L 961.5 du même Code.

Code du travail - Art. 980.2

Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé "contrat de qualification". Sa durée est comprise entre six mois et deux ans.

Il doit être passé par écrit. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail.

L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71.577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat.

Les dispositions de l'article L 122.3.11, premier alinéa, du présent Code, ne s'appliquent pas au contrat de qualification.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du Livre 1er.

Code du travail - Art L 980.4

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés titulaires des contrats mentionnés à l'article L 980.2 perçoivent une rémunération déterminée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret pour chaque semestre et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Code du travail - Art L 980.6

Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi sont dispensées dans le cadre de contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, en application de l'article L 122.2 du présent Code.

Lorsque le jeune est engagé pour tenir un emploi dans l'entreprise le contrat est à durée indéterminée.

Un décret détermine les modalités spécifiques de ces contrats notamment en ce qui concerne la rémunération du jeune, la durée et les modalités de formation, le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider le jeune dans l'entreprise, ainsi que le rôle des services chargés de l'emploi et de l'agence nationale pour l'emploi dans la conclusion et le suivi de l'exécution des-dits contrats.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du Titre II du Livre 1er.

Code du travail - Art L 980.9

L'Etat peut prendre l'initiative de programmes de stages de formation professionnelle pour les jeunes de seize à vingt cinq ans. Ces stages ont pour objet l'acquisition d'une qualification, l'adaptation à l'emploi, l'insertion sociale et professionnelle ou l'aide à l'orientation professionnelle approfondie et l'initiative à la vie professionnelle des jeunes. Ils doivent prévoir une formation en alternance.

Un contrat peut être conclu entre l'organisme de formation ou de suivi conventionné, l'entreprise d'accueil et le jeune afin de préciser les modalités de l'alternance et les droits et obligations réciproques des parties.

Les stages d'orientation approfondie et d'initiation à la vie professionnelle ne peuvent bénéficier du concours de l'Etat prévu à l'article L 980.10 que s'ils ont fait l'objet du contrat mentionné à l'alinéa précédent. Les clauses obligatoires de ce contrat sont fixées par décret.

Extrait du Décret n° 85.180 du 7.2.85 (JO du 8.2.85)

Art. 1er -Le contrat entre l'organisme de suivi, l'entreprise d'accueil et le jeune, mentionné à l'article L 980.9 du Code du Travail, précise :

1° -Le nom ou la dénomination et l'adresse de l'entreprise ; le nom et l'adresse du jeune ;

2° -La durée du stage, celle-ci étant égale à une durée de trois mois lorsqu'il se déroule dans une seule entreprise et à une durée de trois à six mois s'il a lieu dans plusieurs entreprises ou établissements ;

3° -Les activités auxquelles le jeune accueilli est tenu de participer durant son séjour dans l'entreprise ;

4° -Le nom et les qualifications professionnelles de la personne responsable dans l'entreprise du jeune titulaire du contrat ;

5° -La dénomination précise et l'adresse de l'organisme chargé de suivre le déroulement du stage ainsi que le programme de ce suivi dont la durée ne peut être inférieure à vingt cinq heures par mois.

Art. 3 -Le concours de l'Etat au financement de stage d'initiation à la vie professionnelle, tel qu'il est prévu à l'article L 980.10 du Code du Travail, est subordonné à la conclusion du contrat dans les formes définies aux articles 1er et 2 ci-dessus.

Il est également subordonné, pour les jeunes âgés de seize à dix huit ans au moment de la date de passation du contrat, à l'octroi, par le commissaire de la République du département, de la dérogation mentionnée à l'article L 980.9 du Code du Travail.

Code du Travail - Art L 980.14

Les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, notamment les chômeurs de longue durée, peuvent améliorer leur qualification et préparer leur insertion professionnelle par :

1° -Des contrats de réinsertion en alternance, destinés aux personnes âgées de vingt six ans au moins, associant l'exercice d'une activité professionnelle et le bénéfice d'une formation liée à cette activité et dispensée pendant le temps de travail ;

2° -Des stages de formation et d'insertion professionnelle en alternance comportant, dans des conditions fixées par décret, une durée de formation appropriée et des moyens pédagogiques adaptés, ce même décret fixant, par dérogation à l'article L 961.5, le montant de rémunération des stagiaires.

Extraits du Décret n° 87.236 du 3.4.87 (JO du 5.4.87)

Art. 1er -Les programmes d'insertion locale ont pour objet de permettre à des demandeurs d'emploi âgés d'au moins vingt cinq ans, bénéficiaires de l'allocation mentionnée à l'article L 351.10 du Code du Travail, de se réadapter à la vie professionnelle ou se préparer à des emplois exigeant une qualification différente.

Art. 3 -La durée d'affectation d'un stagiaire à un programme d'insertion locale est comprise entre quatre vingt et cent vingt heures par mois, pendant une période de six mois renouvelable une fois.

L'horaire hebdomadaire du stage doit être compatible avec la recherche par le stagiaire d'une activité de salarié ou d'une action complémentaire de formation.

L'affectation prend fin de façon anticipée en cas d'abandon volontaire, de conclusion d'un contrat de travail ou d'engagement dans une autre action de formation.

Les dispositions du Code du Travail relatives à la durée du travail, à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à l'emploi des femmes sont applicables aux stagiaires des programmes d'insertion locale.

Art. 4 -Les demandeurs d'emploi qui acceptent de participer à la réalisation des programmes d'insertion locale cessent de bénéficier de l'allocation citée à l'article 1er du présent décret.

Par dérogation aux dispositions du Titre VI du Livre IX du Code du Travail (2ème partie : décrets en Conseil d'Etat), la rémunération des stagiaires prise en charge par l'Etat est d'un montant égal à celui de l'allocation que les intéressés percevaient lors de leur entrée en stage ou de l'allocation à laquelle ils auraient eu droit au moment du renouvellement de leur stage. Son montant est revalorisé dans les mêmes conditions que celui de ladite allocation. Le service de cette rémunération peut être assuré par les organismes mentionnés aux articles L 351.21 et L 351.22 du même Code avec lesquels l'Etat conclut à cet effet une convention.

Art. 5 - La prise en charge par l'Etat de la rémunération des stagiaires est subordonnée à la conclusion d'une convention avec l'organisme responsable du programme d'insertion locale.

La signature de la convention vaut agrément des stages.

Art.6 - La convention mentionnée à l'article 5 doit être conforme à une convention type fixée par décret.

Elle comprend notamment les mentions suivantes :

@NV

ANNEXE I

**LES DIFFERENTS TYPES DE STAGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE
ET LA PROTECTION SOCIALE CORRESPONDANTE
LES "COMPLEMENTS LOCAUX DE RESSOURCES" (Ex. TIL)**

TYPES DE STAGES	<u>RISQUE "AS"</u>		<u>RISQUE "AT"</u>	
	Ouverture des droits PN - PE	Base de calcul des IJ maladie et maternité	Base de calcul de l'IJ	Base de calcul de la rente
FP dispensée dans le cadre d'un contrat de travail rémunéré Sont visés <u>En formation professionnelle continue</u> - les stages entrant dans le plan de formation de l'entreprise	Droit commun	Droit commun	Droit commun	Droit commun
- les stages effectués au titre du congé individuel de formation rémunéré	Droit commun	Salaire antérieur à l'entrée en stage	SMIC ou salaire réel si >	SMR ou salaire réel si >
<u>En formations professionnelles alternées</u> - les stages d'acquisition d'une qualification professionnelle (C du T - Art L 980.2)	Droit commun	Droit commun	SMIC ou salaire réel si >	SMR ou salaire réel si >
- les stages d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi (C du T - Art L 980.6)	Droit commun	Droit commun	SMIC ou salaire réel si >	SMR ou salaire réel si >
- les contrats de réinsertion en alternance (C du T - Art L 981.14.1°)	Droit commun	Droit commun	SMIC ou salaire réel si >	SMR ou salaire réel si >
FP dispensée dans le cadre d'un contrat de travail sans rémunération Sont visés - les stages effectués au titre du congé individuel de formation non rémunéré	Chaque jour de stage est assimilé à 8 H de travail, dans la limite de 5 jours par semaine (Art R 313-9 du Code SS)	Salaire antérieur à l'entrée en stage	Pas d'indemnité journalière	SMR ou salaire réel si >

TYPES DE STAGES	RISQUE "AS"	
	Ouverture des droits PN - PE	Base de calcul des IJ maladie et maternité
FP dispensée en dehors d'un contrat de travail, mais rémunération versée par l'Etat ou la Région Sont visés <u>En formation professionnelle continue</u> - les stages effectués par une personne sans qualification professionnelle, un travailleur non salarié, un ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ... peuvent être rémunérés par l'Etat ou la Région - exemple : TUC	Droit commun en fonction du nombre d'heures effectives de stage ayant donné lieu à cotisations forfaitaires	Assiette forfaitaire ayant donné lieu à cotisations
<u>En formations alternées</u> - les stages d'insertion ou de formation professionnelle (C du T - Art L 980-9) Exemple : SIVP - les stages de formation et d'insertion professionnelle en alternance (C du T - Art L 980-14 - 2°)	Droit commun en fonction du nombre d'heures effectives de stage ayant donné lieu à cotisations forfaitaires	Assiette forfaitaire ayant donné lieu à cotisations
FP dispensée en dehors d'un contrat de travail, et sans rémunération de l'Etat ou de la Région Sont visés <u>En formation continue</u> - les stages effectués par une personne sans qualification professionnelle, un travailleur non salarié, un ancien salarié dont le contrat de travail est rompu... peuvent ne pas être rémunérés par l'Etat ou la Région. - y sont assimilés les PLIF	Droit commun en fonction du nombre d'heures effectives de stage ayant donné lieu à cotisations forfaitaires	Pas d'indemnité journalière
Cas particulier : les PIL (Plan d'insertion locale)	Application de l'article L 311-5 - 1° alinéa du Code de la Sécurité Sociale	
Les "compléments locaux de ressources" (Ex TIL)	Droit commun en fonction du nombre d'heures ayant donné lieu à cotisations forfaitaires	Assiette forfaitaire ayant donné lieu à cotisations