

Stage en entreprise : un encadrement renforcé

Les missions de l'établissement d'enseignement (école, université, etc.)	
Stage et périodes de formation en milieu professionnel : définition	La loi donne une définition des stages et des périodes de formation en milieu professionnel avec un volume pédagogique minimal de formation de 200 heures. Les périodes de stage n'entrent pas dans le décompte de ce volume. Elle stipule que les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel. Au cours de cette période, le stagiaire acquiert des compétences professionnelles. Il met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme. Les missions qui lui sont confiées doivent être conformes à son projet pédagogique défini par son école et approuvées par l'organisme (entreprise) d'accueil. La loi rappelle qu'une convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent. Le recours à un stagiaire est interdit : - pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; - pour occuper un emploi saisonnier ; - ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail. Il est également interdit de confier à un stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité. En cas d'infraction à ces règles constatées par l'inspecteur du travail (ou contrôleur), la loi prévoit que l'inspecteur doit informer : - le stagiaire ; - l'établissement d'enseignement ; - ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'entreprise (les <i>conditions d'information seront fixées par décret</i>).
Obligations des établissements d'enseignement	L'établissement d'enseignement (école, université, etc.) doit accompagner ses étudiants dans leur recherche de stage. En lien avec le stagiaire et l'entreprise d'accueil, l'école doit définir, dans la convention de stage, les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage. Un enseignant référent suit simultanément 16 stagiaires au maximum. Les modalités de ce suivi pédagogique et administratif sont définies par l'établissement. L'enseignant a pour mission de s'assurer de bon déroulement du stage et du respect de la convention, notamment auprès du tuteur, à plusieurs reprises durant le stage. Il doit proposer à l'organisme d'accueil, le cas échéant, une redéfinition d'une ou des missions pouvant être accomplies. La loi encourage la mobilité internationale. Elle se fait par l'intermédiaire des écoles. Le déroulement et l'encadrement du stage à l'étranger fait l'objet d'un échange préalable entre l'école, le stagiaire et l'entreprise sur la base de la convention de stage. Une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire est annexée à la convention de stage.

Convention de stage	Le stage donne lieu à la rédaction d'une convention de stage qui est signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise, le stagiaire ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tuteur de stage. La convention de stage doit comporter les informations suivantes : - 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 ; - le nom de l'enseignant référent et le nom du tuteur dans l'entreprise ; - les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ; - les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'entreprise ; - 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 ; - la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés ; - les conditions dans lesquelles l'enseignant référent et le tuteur assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ; - le montant de la gratification et les modalités de son versement, le cas échéant ; - le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ; - 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 prévues par la loi ; - les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ; - les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption ; - la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles ; - les clauses du règlement intérieur de l'entreprise qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ; - les conditions de délivrance de l'attestation de stage. La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.
-----------------------------------	---

Les droits du stagiaire dans l'entreprise d'accueil

Durée du stage	La durée des stages qui ne peut excéder 6 mois, pour un même stagiaire dans le même organisme d'accueil par année d'enseignement. Il peut être dérogé à cette durée pour une période de transition de 2 ans à compter de la publication de la loi pour les formations suivantes préparant aux diplômes d'Etat : - d'assistant de service social ; - de conseiller en économie sociale familiale ; - d'éducateur de jeunes enfants ; - d'éducateur spécialisé ; - d'éducateur technique spécialisé. Sont également concernées, par cette dérogation transitoire, les formations préparant à un diplôme conférant le grade de master et qui permettent, dans le cadre d'une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l'exercice d'activités en milieu professionnel destinées exclusivement à acquérir des compétences en cohérence avec les formations, d'une durée de plus de 6 mois. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'étudiant concluent un contrat pédagogique. Notez-le : La durée du ou des stages est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise : - chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour ; - chaque période au moins égale à 22 jours de présence consécutive ou non, équivaut à un mois.
Gratification due dès le 1^{er} jour et exonérée d'impôt	Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non, le stage fait l'objet d'une gratification mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, à un niveau minimal de 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour les conventions signées à compter du 1^{er} décembre 2014. Ce taux sera de 15 % pour les conventions signées à compter du 1^{er} septembre 2015. Des dérogations à cette durée existent concernant certaines formations faites par des établissements d'enseignement agricole. Dans ces cas, la gratification est versée lorsque le stage est d'une durée supérieure à 3 mois, consécutif ou non, au cours de la même année d'enseignement. La loi précise qu'elle est due à compter du premier jour du premier mois de la période de stage. Son montant minimal forfaitaire n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois. Ces dispositions sont applicables aux conventions de stages signées à compter du 1^{er} septembre 2015. La gratification est exonérée de l'impôt sur le revenu.

Limitation du nombre de stagiaires dans l'entreprise	Afin de lutter contre le recours abusif des stagiaires, la loi limite leur nombre dans l'entreprise sur une même semaine civile. Ce nombre qui tient compte des effectifs de l'organisme d'accueil sera fixé par décret. Par dérogation, selon des <i>conditions fixées par décret</i>, l'autorité académique pourra fixer un autre nombre. <i>On parle d'un quota de 10 % de l'effectif de l'entreprise avec un plafond fixe pour les petites entreprises mais cela devra être confirmé par décret</i>. Les stagiaires ayant reportés leur stage ne sont pas pris en compte (voir ci-dessous « Validation du stage en cas d'interruption »). Concernant les tuteurs qui accompagnent les stagiaires dans l'entreprise, un accord d'entreprise peut préciser les tâches qui leur sont confiées, ainsi que les conditions de l'éventuelle valorisation de cette fonction. Le nombre de stagiaires pris en charge par un même tuteur est limité. <i>Cela sera fixé par décret</i>.
Validation du stage en cas d'interruption	Il arrive qu'un stagiaire soit dans l'obligation d'interrompre son stage. Pour certains cas d'interruption (pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité, à l'adoption), la loi donne la possibilité à l'autorité académique (ou l'établissement) de valider la période de stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus ou de proposer au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation. Elle prévoit également la possibilité d'un report de la fin du stage, en tout ou partie, avec l'accord des parties à la convention.
Droit des stagiaires : conditions de travail, temps de présence, temps de repos, autorisation d'absences	La loi encadre le temps de présence du stagiaire dans l'entreprise. Il ne peut excéder la durée de travail des salariés de l'entreprise. Les règles applicables aux salariés de l'entreprise concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence, le travail de nuit, les repos (quotidiens et hebdomadaires), ainsi que celles des jours fériés s'appliquent également au stagiaire. Un décompte des durées de présence du stagiaire doit être également tenu à jour. En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés. Notez-le : Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir cette possibilité de congés et d'autorisations d'absence. Les manquements sont passibles d'une amende d'un montant de 2.000 euros au plus par stagiaire concerné par le manquement et d'au plus 4.000 euros en cas de récidive dans un délai d'un an. Le stagiaire a droit, si cela est en place dans l'entreprise : - au restaurant d'entreprise ; - aux titres restaurant.

	Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport. Pour rappel, en tant qu'employeur, vous avez l'obligation de prendre en charge une partie de l'abonnement aux transports publics de vos salariés, aux services publics de location de vélos. La loi dispose que les stagiaires sont inscrits dans une partie spécifique du registre unique du personnel. Elle supprime le registre des conventions de stage. <i>Pour chaque stagiaire, il faut inscrire dans le registre unique du personnel :</i> - les nom et prénoms du stagiaire ; - les dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ; - les nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire. <i>L'entreprise doit remettre une attestation de stage au stagiaire. Elle mentionne la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant totale de la gratification versée.</i>
Offres de stage sur Internet	Les offres de stage qui sont publiées sur Internet doivent être distinguées des offres d'emploi que les entreprises proposent. Elles doivent assurer un référencement spécifique dans les outils de recherche.
Requalification du stage en contrat de travail	Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification du stage en contrat de travail, le bureau de jugement statue dans un délai d'un mois.

GÉRER LE PERSONNEL

Le droit du travail enfin proche de vous : disposez de la marche à suivre pour faire face aux situations du quotidien.



Les fiches conseils

Tous les cas exposés sont tirés de situations réelles rencontrées en entreprise. Ils sont traités de manière synthétique et simple sous forme de fiches conseils.

Pour chaque cas, vous êtes guidé étape par étape :

- la **bonne méthode** : pour agir efficacement, pas à pas ;
- les **erreurs à éviter** : pour déjouer les pièges éventuels ;
- le **rôle des représentants du personnel** : pour savoir à quel moment ils doivent intervenir ;
- les **sanctions possibles** : pour maîtriser les risques que vous encourez ;
- les **modèles personnalisables** : pour avoir les documents prêts à l'emploi.

- Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
- Sur Internet, les fiches sont mises à jour et enrichies en permanence
- Inclus : Bulletin de veille



Votre convention collective sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité. Bénéficiez d'un **accès illimité** à votre convention collective en intégralité et à jour, à choisir parmi près de 430 conventions **nationales, régionales et départementales**.

Inclus : Alertes actualité de votre convention collective par e-mail



Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.

Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le document final : c'est prêt !



→ VOS AVANTAGES

1. Pratique :

pour chaque question de droit du travail, la marche à suivre est disponible, étape par étape.

2. Proche de vous :

des cas concrets, tirés de la réalité du monde de l'entreprise, enrichis et mis à jour en permanence.

3. Rapide :

téléchargement immédiat de documents types utiles (courriers, contrats...). Chaque modèle est personnalisable et imprimable.



Support papier



Support internet

Offres d'abonnement disponibles

Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **342 € HT**

Internet : **315 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE >

BON DE COMMANDE

Votre commande : **Gérer le personnel**



Cochez votre choix	Référence	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ Offre Internet + Papier L'abonnement d'1 an comprend : Les fiches conseils, Votre convention collective sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet.	GP0A	307,00	8,00	35,00	350,00	374,33
☐ Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : Les fiches conseils sur Internet, Votre convention collective sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet.	GP0W	280,00	—	35,00	315,00	337,40

VOTRE MODE DE PAIEMENT

- ☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

(*Champs obligatoires)

Raison sociale*	Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle
Nom*	Prénom*
E-mail*	Fonction, mandat*
Adresse de facturation	
Code postal*	Ville*
Adresse de livraison (si différente)	
Code postal*	Ville*
Téléphone*	Fax
Effectif : ☐ Salariés	
SIRET	Code APE/NAF
Commentaires	

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Éditions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot

9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre
service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08