



Annexe à l'accord sur l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes relative aux conditions de déroulement des stages dans l'ESS

INTRODUCTION

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir et développer les stages dans l'économie sociale et solidaire, dans le but d'améliorer l'attractivité du secteur et de préparer le renouvellement des équipes, dans l'optique d'une insertion professionnelle durable des intéressés.

L'article 6.1.2. du présent accord, relatif aux conditions d'accueil des jeunes stagiaires et de déroulement des stages prévoit de lister, au sein d'une annexe, les conditions nécessaires au bon déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire.

Il s'agit des stages dits « étudiants » en entreprise. Sont donc exclus les séquences ou stages d'observation en entreprise effectués par des jeunes de moins de 16 ans.

Comme indiqué par l'article 3 du présent accord, les stagiaires sont définis comme suit :

« Les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu'à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l'article L. 612-8 du code de l'Éducation :

Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret.

Tout étudiant souhaitant effectuer un stage se voit proposer une convention par l'établissement d'enseignement supérieur.

Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, selon des modalités déterminées par décret. Un volume pédagogique minimal de formation ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil sont fixés par ce décret et précisés dans la convention de stage.

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil.

Les stagiaires bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.»¹

L'objet de la présente annexe est de rappeler les conditions légales de déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire mais également d'émettre des préconisations de nature à améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

¹ Les articles L. 612-8 à L.612-14 de la Section 4 du Chapitre II du Titre Ier du Livre VI de la Troisième Partie du code de l'Éducation sont consacrés aux stages.

FM
LD
AB
WJ

- La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée,
 - Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement,
 - La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage,
 - Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile,
 - Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire,
 - Les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé,
 - Les modalités de suspension et de résiliation du stage,
 - Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement,
 - Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.
- L'entreprise doit tenir un registre des conventions de stage, indépendant du registre unique du personnel⁷.

La durée du stage :

- Celle-ci ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire au sein de la même entreprise (sauf dérogation)⁸.
- Etant rappelé qu'un stagiaire n'a pas pour vocation de suppléer un salarié absent, l'entreprise doit par ailleurs respecter un délai de carence pour l'accueil de stagiaires successifs sur le même poste⁹. Celui-ci est égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs :

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs quelques principes à mettre en œuvre à l'occasion de l'accueil d'un stagiaire. Dans ce cadre, il est important de :

- Recenser et définir attentivement les besoins en amont de la recherche d'un stagiaire ;
- Etablir une lettre de mission détaillant les activités confiées au stagiaire ;
- Avoir pleinement intégré le but pédagogique et de formation du stage ;
- Porter une attention à la qualité du stage proposé et aux conditions de l'accompagnement du stagiaire ;
- Informer les salariés pour favoriser le bon accueil du stagiaire et son intégration dans l'équipe ;

⁷ Article L.612-13 du code de l'Education. Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'entreprise n'a pas de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à effectuer auprès de l'Urssaf.

⁸ Article L.612-9 du code de l'Education

⁹ Article L.612-10 du code de l'Education

FN
VD
3
7
A
AB

- Désigner un encadrant/tuteur/référent/responsable de stage, volontaire et ayant une expérience professionnelle suffisante, dont le rôle sera d'accompagner le jeune tout au long de son stage ;
- Détailler le rôle de cet encadrant : veiller à la bonne intégration du stagiaire, lui donner les moyens d'accomplir sa mission, l'accompagner dans l'accomplissement de ses tâches en veillant à la mise en pratique de ses connaissances académiques, lui permettre d'acquérir des compétences, savoir-faire et savoir-être professionnels et la culture d'entreprise, suivre son travail et l'évaluer, le conseiller sur son projet professionnel et, le cas échéant, sur son rapport de stage. Pour ce faire, il devra entretenir des relations régulières avec l'établissement d'enseignement ;
- Valoriser le rôle de l'encadrant (ex : prise en compte dans le parcours professionnel, dégagement du temps nécessaire...).

Les partenaires sociaux encouragent l'employeur à :

- Prendre en charge les avantages en vigueur au sein de l'entreprise en matière de restauration et de transport des stagiaires accueillis¹³.
- Autoriser les absences dans le cadre de contacts avec le service public de l'emploi, d'entretiens d'embauche, de colloques ou séminaires ayant un lien avec le projet professionnel du stagiaire.
- Proposer une information régulière aux instances représentatives du personnel sur l'accueil de stagiaires.

GRATIFICATION¹⁴

Rappel du cadre légal et réglementaire :

- Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée, consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil, est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.¹⁵

A défaut, le montant horaire de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

La durée de stage permettant de déterminer le droit du stagiaire à cette gratification s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

Lorsqu'elle est due, la gratification de stage :

- est versée mensuellement au stagiaire ;

¹³ Certains avantages en nature doivent être pris en compte dans l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2003/06 du 6 janvier 2003).

¹⁴ Article L242-4-1 du code de la Sécurité sociale : « N'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux personnes mentionnées aux a, b et f du 2° de l'article L. 412-8 qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un pourcentage, fixé par décret, du plafond horaire défini en application du premier alinéa de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne donnent pas lieu à application de l'article L. 131-7.

¹⁵ Article L.612-11 du code de l'Education.

plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.¹⁸

- Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'Education, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.¹⁹

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs :

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à :

- Etudier les possibilités d'embauche du stagiaire à l'issue de son stage.
- Si l'embauche au sein de l'entreprise n'est pas possible, et s'ils le jugent pertinent et avec l'accord du stagiaire, à diffuser le CV du stagiaire au sein de leur réseau de recruteurs, pour favoriser une insertion professionnelle à l'issue du stage ; voire produire des lettres de référence, si jugé pertinent.



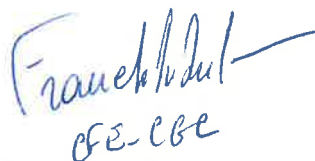
Anne Balbayar
FO



SPTHERY
CFTC



Alain CORDESSE



CFE-CBE

¹⁸ Article L1221-24 du code du Travail

¹⁹ Article L1221-24 du code du Travail