

ANNEXE 2

Texte adopté par le Bureau national **du 15 mars 2006**

Charte Nationale des Stages en entreprises

Les stages en entreprises des lycéens et étudiants sont une pratique maintenant assez ancienne, et quasiment toutes les formations initiales professionnelles en comportent. Les dérives et abus se multipliant, l'UNSA a décidé à son Congrès de Nantes (mars 2005) d'élaborer une Charte nationale précisant les conditions nécessaires au bon déroulement de ces stages et à la protection des stagiaires.

A - Cadre général des stages en entreprises

1 - La situation aujourd'hui

La notion de stages en entreprises est aujourd'hui très large et recouvre au moins deux champs bien distincts : les stages des collégiens qui découvrent la vie de l'entreprise, et surtout ceux des lycéens et étudiants qui complètent leurs études théoriques par une immersion en entreprises dans le cadre de leurs cursus scolaire ou universitaire, et par ailleurs tous les stages des formations alternés jeunes ou adultes en position de stagiaires de la formation professionnelle.

La charte proposée par l'UNSA vise exclusivement le premier groupe, c'est à dire les stages d'élèves et d'étudiants en entreprise en lien direct avec leur cursus de formation initiale, prolongement et complément des enseignements théoriques dispensés en lycée ou établissement universitaire, sans aucun contrat de travail.

La plupart de ces stages sont obligatoires pour le lycéen ou l'étudiant. Ce sont des périodes de formation en entreprise prévues dans les référentiels et le processus de scolarité : séquences éducatives et périodes de formation des CAP, BEP, Bac Pro, stages IUT, DESS, écoles d'ingénieurs, de commerce, magistères...

D'autres ne sont pas intégrés dans la scolarité mais sont effectués par des étudiants de façon totalement volontaires, même s'ils constituent, de fait, un passage, quasiment obligé pour accéder à certaines professions.

Pendant toute la durée du stage, le jeune n'est lié par aucun lien de subordination avec l'employeur car il est en formation et ne signe aucun contrat de travail, il n'a donc pas les obligations d'un salarié même s'il doit respecter un certain nombre de règles. L'employeur non plus n'a pas envers lui les mêmes obligations qu'envers un salarié, il n'a pas en particulier à attendre de lui un travail productif.

2 - Une réglementation trop imprécise source d'abus

La convention de stage

Elle n'est à ce jour pas obligatoire, sauf pour l'accueil des collégiens mineurs en entreprise, pour lesquels l'Article L. 211-1 du Code du travail exige une telle convention.

Mais elle est fortement recommandée, et de fait quasiment systématique pour tous les stages lycéens et étudiants obligatoires, tripartite le plus souvent entre l'établissement, le jeune et l'entreprise. A noter qu'en l'absence de convention, le stage est réputé non obligatoire, ce qui entraîne des conséquences sur les cotisations à payer par l'employeur.

Il n'y a donc pas de convention type ou de convention modèle, ni d'imprimé CERFA. Mais toutes renseignent à peu près les mêmes rubriques : identité, durée, objet, études, objectifs pédagogiques, emploi du temps, gratification, protection ...

Dans l'entreprise, le stagiaire a obligation de se plier aux horaires et règles de discipline générale comme à celles d'hygiène et sécurité. N'étant pas salarié, il ne relève d'aucun accord d'entreprise ou convention collective.

L'employeur, de son côté, n'a pas à effectuer de déclaration préalable d'embauche puisqu'il n'y a pas embauche, il ne compte pas le stagiaire dans ses effectifs, et ne doit pas tirer profit de la présence du stagiaire. Mais l'Article L.934.4 du Code du travail lui impose d'informer le CE de la présence du stagiaire, s'il y a un CE.

La gratification

Elle n'est en rien un droit pour le stagiaire ni une obligation pour l'employeur, elle est laissée totalement à la libre initiative de l'employeur qui, s'il décide d'en verser une, détermine son montant et son versement mensuel ou en fin de stage. Quel qu'en soit le montant, le stagiaire ne verse ni cotisation retraite ni assurance chômage.

Par contre, le jeune devra la déclarer aux impôts, au niveau du foyer fiscal auquel il est rattaché, si le stage dure plus de 3 mois.

La situation de l'employeur varie, elle, avec le montant de la gratification, et la nature de la protection sociale du stagiaire. Au-delà de 30 % du SMIC, la gratification supporte toutes les cotisations patronales et salariales, y compris la CSG et la CRDS.

Par contre, pour une gratification égale ou inférieure au même seuil, il n'y a aucune cotisation sociale pour personne si le stagiaire est couvert en cas d'accidents du travail par son lycée ou établissement universitaire ; dans le cas contraire, l'employeur verse sa cotisation patronale de Sécurité Sociale sur un forfait de 25 % du SMIC.

Abus et requalification

Si le stagiaire est amené à exercer un travail productif à temps plein, et que le stage a évolué par la volonté de l'employeur vers une situation de contrat de travail déguisé, il peut dénoncer cette dérive auprès du juge civil (et non des prud'hommes) qui fait alors procéder à une enquête sur le terrain et peut prononcer la requalification.

De même que la requalification d'un CDD le transforme en CDI, la requalification d'un stage transforme systématiquement la convention de stage en contrat de travail à durée indéterminée, la fin du stage devenant alors un véritable licenciement. La requalification est très lourde de conséquences financières pour l'employeur.

La procédure est quasiment toujours déclenchée par le stagiaire lui-même, l'URSSAF n'intervenant qu'environ dans 1 cas sur dix. Mais elle n'est pas très fréquente car la plupart des stagiaires concernés répugnent à l'engager.

B - Les propositions de l'UNSA

1 – La charte nationale

Pour l'UNSA, la Charte nationale doit être établie en étroite concertation entre l'Etat, les partenaires sociaux et les organisations de lycéens et d'étudiants.

Son contenu précise les droits et devoirs des trois parties concernées, stagiaire, établissement de formation et entreprise.

La charte est un outil qui favorise de bonnes pratiques au sein de l'entreprise et réaffirme le refus de toute discrimination dans l'accueil des stagiaires.

La Charte nationale doit inclure une clause particulière de vigilance dans le cas de stages en milieux professionnels dangereux, avec l'obligation du strict respect des conditions d'hygiène et de sécurité.

La durée d'un stage ne doit pas excéder 6 mois par année scolaire ou universitaire et la gratification est obligatoire pour les stages dont la durée est comprise entre 3 et 6 mois. La gratification peut être fonction du niveau d'études du stagiaire et de la nature des activités et son montant minimum doit faire l'objet d'une disposition conventionnelle ou réglementaire.

Quelle que soit la durée du stage le stagiaire doit être indemnisé des frais de déplacement et de repas.

La convention de stage est obligatoire pour tous les stages quelle qu'en soit la durée.

L'entreprise devra indiquer l'accueil de stagiaires dans son bilan social pour garantir une totale transparence de ses pratiques d'accueil de stagiaires. Seront en particulier précisés pour chaque stagiaire accueilli la durée exacte de son stage et les services dans lesquels il a été effectué. Conformément au Code du travail, elle informera son CE, ou à défaut les délégués du personnels et les représentants syndicaux, de l'accueil de stagiaires dans l'entreprise.

La Charte stipule clairement que le stage en entreprise constitue une séquence d'expérience professionnelle parfaitement intégrable dans un CV. Pour améliorer sa lisibilité, un Carnet de Stage permettra de décrire avec précision les activités accomplies pendant le stage.

L'élève ou l'étudiant doit être informé de ses droits, devoirs et recours éventuels. Pour cela, chaque stagiaire reçoit en début de stage un Livret du Stagiaire en Entreprise édité par les services compétents de l'Etat après consultation des partenaires sociaux et des représentants des stagiaires, où il trouvera le texte de la Charte nationale ainsi que des indications et informations nécessaires à la bonne réalisation de son stage.

Le stagiaire ne doit pas se sentir isolé pendant le stage mais avoir un référent facilement joignable : le tuteur dans l'entreprise et le maître de stage dans l'établissement de formation.

L'accompagnement du stagiaire par son établissement d'origine est capital, le suivi par les professeurs ou les enseignants chercheurs doit être effectif, même s'il peut revêtir des formes diverses en fonction de situations particulières, comme l'éloignement du lieu de stage. Une fiche de suivi, à renseigner régulièrement, le formalisera.

Les enseignants doivent avoir le temps et la mission de suivre leurs stagiaires en entreprise. Un tel suivi effectif doit rendre beaucoup plus difficile les tentatives d'exploitation du stagiaire et de toute façon y mettre fin.

En cas d'abus et de dérives, malgré ce suivi, un recours par le stagiaire ou l'établissement auprès de l'Inspection du Travail doit pouvoir s'exercer avant saisissement du juge civil.

La désignation d'un tuteur pour chaque stagiaire doit être systématique : ce dernier doit être volontaire et formé pour cette mission, avoir la disponibilité suffisante pour accompagner le jeune, pour rester

aussi en relation avec l'enseignant référent. Pour que le tutorat soit effectif, un tuteur ne peut avoir la charge de plus de trois stagiaires. La mission du tuteur doit être reconnue dans l'entreprise.

L'entreprise doit s'engager à mettre en œuvre les éléments pédagogiques du stage, elle doit par ailleurs garantir au stagiaire des conditions de travail conformes au Code du travail et aux règles d'hygiène et sécurité : horaires, prévention des risques et maladies professionnelles, sans déroger aux accords ou conventions collectives qui peuvent couvrir l'entreprise.

2 – La convention de stage

La convention de stage, rendue obligatoire pour tous les stages, reprend les éléments généraux de la Charte nationale en les complétant par un certain nombre d'éléments obligatoires adaptés à chaque situation.

Doivent être précisés : les objectifs pédagogiques du stage, sa durée, la mission du tuteur dans l'entreprise, le descriptif précis de ce qui sera demandé au stagiaire comme activité, le montant de la gratification et les conditions de son versement, les modalités de prise en charge des frais de transport et de repas.

Les référents, maître de stage dans l'établissement de formation et tuteur dans l'entreprise, sont clairement identifiés et reçoivent copie de la convention avant le début du stage.

La convention précise les modalités exactes du suivi du stagiaire, sa forme comme son rythme. Les clauses touchant aux questions de responsabilité civile sont précisées, avec une mention complémentaire dans le cas de stages en milieux professionnels particulièrement dangereux

La convention est obligatoirement complétée par une annexe pédagogique et par la fiche de suivi. Comme précisé par la charte nationale, la durée du stage ne pourra pas excéder 6 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire.

La convention de stage est un engagement partagé entre l'entreprise, l'établissement scolaire ou l'université et le jeune, chacune des trois parties peut la remettre en cause notamment en cas de manquement de l'une ou l'autre des parties à ses engagements.
