

DISPOSITIONS RELATIVES AU STAGE EN ENTREPRISE

Article 1 : Objet / Finalité / Obligations du jeune / Encadrement du jeune / Dérogation

Objet : Ce stage correspond à une période de formation en milieu professionnel en relation avec les enseignements dispensés dans l'établissement d'enseignement et de formation professionnelle agricole. Cette période de formation se déroulera durant les périodes d'alternance dont les dates sont précisées dans le calendrier présenté dans le titre II de la présente convention.

Seuls, les élèves âgés de 14 ans au moins peuvent effectuer la période de formation au sens de l'article R.813-42 du code rural et de la pêche maritime qui fait l'objet de la présente convention.

Cette période particulière de formation est prévue dans le cadre d'un diplôme professionnel ou technologique ou conduite dans le cadre de l'enseignement mentionné par l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime. Elle est organisée dans les conditions fixées par les textes définissant la formation suivie.

Finalité : La finalité de la formation en milieu professionnel est pédagogique. L'élève est associé aux activités de l'entreprise concourant directement à l'action pédagogique. En aucun cas, sa participation à ces activités ne doit porter préjudice à la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Obligations du jeune : L'élève est tenu à un devoir de discrétion professionnelle. Le jeune s'engage à ne faire figurer dans son rapport de stage aucun renseignement confidentiel concernant l'entreprise.

L'élève est soumis aux règles générales en vigueur au sein de l'organisme d'accueil, prévues le cas échéant au règlement intérieur, notamment en matière de sécurité, d'horaires et de discipline, sous réserve des dispositions de l'article 5 de la présente convention. L'élève peut être autorisé à s'absenter dans les conditions prévues à l'article 5. Les sanctions disciplinaires ne peuvent être décidées que par son établissement d'enseignement, sur le rapport du responsable de l'organisme d'accueil.

Encadrement du jeune : Durant la période de formation en milieu professionnel, un maître de stage, désigné à cet effet par le responsable de l'organisme d'accueil ou de l'entreprise, lorsque celui-ci ne l'est pas lui-même, est chargé de l'accueil et de l'accompagnement du jeune. Le maître de stage est garant des stipulations pédagogiques prévues au titre II de la présente convention. Le moniteur référent désigné à cet effet par le chef d'établissement d'enseignement est responsable du suivi pédagogique du jeune durant cette période.

Toute difficulté survenue dans la réalisation et le déroulement de la période doit être portée à la connaissance du moniteur référent et de l'établissement d'enseignement.

Un livret de suivi est établi pour chaque élève. Il permet d'assurer la liaison entre l'établissement de formation et l'organisme d'accueil du stagiaire.

Les informations suivantes concernant le stagiaire sont consignées dans le registre unique du personnel ou à défaut, dans le support en tenant lieu :

- nom et prénom du stagiaire,
- date(s) de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel,
- nom et prénom du maître de stage,
- lieu(x) de présence du stagiaire.

Articulation avec la procédure de dérogation : Au cours de cette période de formation en milieu professionnel, seul l'élève ou l'étudiant mineur d'au moins 15 ans, inscrit dans une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme professionnel ou technologique, conformément aux dispositions des articles L. 331-6 et L.337-1 du code de l'éducation combinées à celles des articles L.811-1, L.811-2, L.813-1, L.813-2, L.813-9 et R.813-42 du code rural et de la pêche maritime, peut être autorisé, dans les conditions prévues aux articles R.4153-38 à R.4153-48 du code du travail à utiliser les machines ou appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par les articles D.4153-17 à D.4153-35 du code du travail.

A la convention de stage est annexé l'engagement écrit du chef d'entreprise ou de son représentant de ne pas procéder à l'affectation des mineurs aux travaux interdits sans avoir envoyé préalablement, à l'inspecteur du travail compétent géographiquement, une déclaration de dérogation.

Préalablement à l'affectation du jeune aux travaux réglementés, il appartient au chef d'établissement d'enseignement de fournir au chef d'entreprise, l'avis médical d'aptitude aux travaux soumis à dérogation, faisant l'objet de la convention de stage.

Article 2 : Obligations du chef d'établissement et du chef d'entreprise

Le stagiaire demeure pendant toute la durée de sa formation sous statut scolaire et reste, à ce titre, sous l'autorité du chef de son établissement d'enseignement et de formation professionnelle agricole. Le chef d'établissement d'enseignement veille, en mettant en œuvre les diligences normales, à ce que les conditions de déroulement de stage soient de nature à préserver la santé et la sécurité de l'élève et à lui garantir une formation pratique correspondant à l'enseignement reçu.

Si la durée du stage, calculée sur la base du temps de présence effectif en milieu professionnel (22 jours de présence effective, consécutifs ou non, étant considérés comme équivalant à un mois), est supérieure à trois mois le stagiaire peut prétendre à une gratification (pour les modalités, se reporter à l'article 3).

Article 3 : Gratification

En France, pour les formations par alternance, lorsque la durée de la période de formation en milieu professionnel est supérieure à 3 mois consécutifs ou non (c'est-à-dire à partir du 67^{ème} jour travaillé ou de la 463^{ème} heure travaillée), la gratification devient obligatoire avec effet rétroactif à la première heure travaillée.

Sauf en cas de règles particulières dans certaines collectivités d'outremer françaises, le montant horaire de la gratification est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 3,90€/heure au 01/01/2020) défini en application de l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale. Une convention de branche ou un accord professionnel peut définir un montant supérieur à ce taux. Si tel est le cas, le différentiel entre le montant de la gratification et 15% du plafond horaire de la sécurité sociale est alors soumis aux cotisations sociales.

Article 4 : Durée hebdomadaire et journalière du travail / Repos journalier et hebdomadaire

Durée du travail - A titre de rappel, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à un travail excédant 8 heures par jour, ni 35 heures par semaine, y compris les travaux de nature scolaire. Pour les jeunes de moins de 15 ans, la durée hebdomadaire ne peut pas excéder 32 heures, y compris les travaux de nature scolaire.

Pour chaque période de 24 heures, une période minimale de repos quotidien doit être fixée à 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans et à 12 heures consécutives pour les élèves de 16 à 18 ans.

Au-delà de 4 heures et demie de travail quotidien, les mineurs doivent bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes.

Repos hebdomadaire - Les dérogations au repos dominical, prévues par l'article L. 741-1 et par les articles R. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, ne s'appliquent pas aux jeunes de moins de 16 ans qui doivent bénéficier de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire comprenant obligatoirement le dimanche.

En revanche les dérogations de droit au repos dominical s'appliquent aux jeunes de 16 à 18 ans, dans les mêmes conditions que les adultes, à la différence près qu'ils bénéficient obligatoirement de deux jours consécutifs de repos chaque semaine.

Horaires journaliers - Les horaires journaliers ne peuvent prévoir la présence sur le lieu de stage entre 22 heures et 6 heures pour les élèves mineurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans et entre 20 heures et 6 heures pour ceux de moins de 16 ans.

Article 5 : Travaux interdits susceptibles de dérogation

Avant toute affectation du jeune mineur à des travaux interdits susceptibles de dérogation visés aux articles D 4153-17 à D.4153-35 du code du travail une déclaration de dérogation valable 3 ans pour l'unité de travail concernée aura été effectuée par le chef d'entreprise ou le responsable de l'organisme d'accueil auprès de l'inspecteur du travail compétent géographiquement pour cette unité. Pour les administrations de l'État et leurs établissements publics relevant du droit de la fonction publique, cette déclaration est effectuée auprès de l'inspecteur santé sécurité au travail. Pour les collectivités territoriales, elle est effectuée par l'assistant ou le conseiller de prévention

compétent. Le jeune ne doit se livrer à ces travaux que sous le contrôle permanent de son maître de stage.

Le chef d'entreprise ou le responsable de l'organisme devra ne faire utiliser que des matériels conformes à la réglementation. D'une manière générale, les règles de sécurité au travail en vigueur et conformes au code du travail s'appliquent à tous, mineurs et majeurs. Une vigilance particulière sera accordée à leur encadrement par le maître de stage au cours de la réalisation de ces travaux.

Article 6 : Conduite des équipements

En application de l'article R. 4323-55 du code du travail, la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage, dont les tracteurs agricoles, nécessite une formation adéquate et préalable.

Pour les élèves mineurs, une déclaration de dérogation est nécessaire pour la conduite de tous les équipements de travail mobiles automoteurs, y compris les tracteurs agricoles et forestiers, en application de l'article D.4153-27 du code du travail.

Toutefois, cette déclaration de dérogation n'est pas nécessaire pour la conduite des équipements automoteurs et des équipements de travail servant au levage, pour les jeunes ayant reçu la formation préalable, prévue à l'article R. 4323-55 du code du travail et s'ils sont titulaires de l'autorisation de conduite prévue à l'article R. 4323-56 du même code, s'agissant des équipements dont la conduite est subordonnée à une telle autorisation.

La conduite des tracteurs agricoles et forestiers par les mineurs n'est possible, que s'ils sont âgés d'au moins 15 ans, pour des matériels répondant cumulativement aux trois conditions techniques suivantes :

- 1°) existence d'une structure de protection contre le renversement ;
- 2°) maintien de celle-ci durant la conduite en position non rabattue ;
- 3°) existence d'une ceinture de sécurité ventrale maintenant le conducteur au poste de conduite.

L'affectation des mineurs d'au moins 15 ans à la conduite des tracteurs agricoles et forestiers ne répondant pas aux 3 conditions techniques cumulatives explicitées ci-dessus et à celle des quadricycles à moteur est interdite, sans possibilité de dérogation.

Par ailleurs, les jeunes d'au moins 15 ans, pouvant attester d'une formation préalable à la conduite en sécurité, au sens de l'article R. 4323-55 du code du travail, peuvent bénéficier, au sens de l'article R.4153-51 du code du travail, d'une dérogation permanente à la conduite des tracteurs agricoles et forestiers, équipés d'une ceinture de sécurité et d'une structure de protection contre le renversement, maintenue en position non rabattue.

A défaut de formation préalable adéquate, une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail est requise pour la conduite par les jeunes d'au moins 15 ans des tracteurs agricoles et forestiers répondant aux 3 conditions techniques cumulatives précitées.

Article 7 : Port de charges

Le port de charges correspondant à plus de 20% du poids des jeunes mineurs âgés de 15 ans au moins n'est pas soumis à déclaration de dérogation mais à avis médical d'aptitude fourni par le chef d'établissement d'enseignement au responsable de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil. (Article R.4153-52 du code du travail).

Article 8 : Assurances

Le chef d'entreprise ou son représentant prend les dispositions nécessaires pour garantir sa responsabilité civile chaque fois qu'elle sera engagée :

- soit en souscrivant une assurance particulière garantissant sa responsabilité civile en cas de faute imputable à l'entreprise à l'égard du stagiaire ;
- soit en ajoutant à son contrat déjà souscrit « responsabilité civile entreprise » ou « responsabilité civile professionnelle » un avenant relatif au stagiaire ;

Le chef de l'établissement d'enseignement contracte une assurance couvrant la responsabilité civile de l'élève pour les dommages qu'il pourrait causer pendant la durée ou à l'occasion de son

stage ainsi qu'en dehors de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil ou sur le trajet menant au lieu de stage ou au domicile.

Article 9 : Couverture maladie-maternité et accidents du travail de l'élève en stage

L'élève bénéficie de la couverture maladie-maternité en qualité d'ayant droit de ses parents, à défaut, de la couverture maladie universelle.

Pour les stages au sein de l'Espace Économique Européen (EEE), le jeune doit demander la carte européenne d'assurance maladie.

Pour les stages hors Union européenne son attention sera attirée sur l'intérêt de contracter une assurance couvrant les frais de soins qui ne seraient pas pris en charge par l'assurance -maladie et par la garantie légale accidents du travail.

En application des dispositions des articles L. 751-1 (1°)(métropole), L. 761-14 (1°) (Alsace-Moselle) du code rural et de la pêche maritime, L. 412-8-(2°)-a du code de la sécurité sociale (DOM), les élèves stagiaires de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole bénéficient, durant la période de formation en milieu professionnel, de la garantie légale accidents du travail des élèves de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole.

Cette garantie fait relever l'élève de la caisse du ressort de l'établissement d'enseignement, sauf dans le cas où il bénéficie d'une gratification supérieure à celle visée à l'article 4 de la présente convention.

En cas d'accident survenu à l'élève stagiaire soit au cours du travail, soit au cours du trajet, le responsable de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil s'engage à informer le chef d'établissement d'enseignement dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les 24 heures.

La déclaration d'accident du travail doit être faite par le chef d'établissement d'enseignement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la caisse de mutualité sociale agricole, la caisse assurances accidents agricoles pour l'Alsace-Moselle, ou la caisse générale de sécurité sociale pour les départements d'outre-mer dont relève l'établissement, dans les 48 heures, non compris les dimanches et jours fériés, à compter de l'information faite par l'entreprise ou l'organisme d'accueil.

Article 10 : Déontologie

L'élève est associé aux activités de l'entreprise qui l'accueille. En aucun cas, sa participation à ces activités ne doit porter préjudice à la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Il est tenu au respect du secret professionnel.

Article 11 : Fin de stage sur décision du chef d'établissement ou du chef d'entreprise

Le chef d'établissement d'enseignement peut mettre fin au stage à tout moment dès lors que l'entreprise d'accueil ne satisfait plus :

- aux conditions minimales d'hygiène, de sécurité et de moralité indispensables au bon déroulement du stage ;
- aux conditions d'encadrement nécessaires à la mise en œuvre des objectifs précisés dans les dispositions d'ordre pédagogique.

Le chef d'établissement d'enseignement et le chef d'entreprise ou son représentant se tiennent mutuellement informés des difficultés, notamment celles liées aux absences éventuelles du stagiaire, qui pourraient naître de l'application de la présente convention et prendront, d'un commun accord, en liaison avec l'équipe pédagogique, les dispositions adéquates pour y mettre un terme.

En tout état de cause, le chef d'entreprise ou son représentant peut décider, après en avoir informé le chef d'établissement d'enseignement, de mettre fin de manière anticipée à la période de formation en milieu professionnel, en cas de manquement grave à la discipline de la part du stagiaire.

Article 12 : Délimitation des périodes de stage / Perte du statut de stagiaire

La convention de stage s'applique aux stages ainsi qu'aux séquences pédagogiques de l'enseignement à rythme approprié, dont le référentiel de formation prévoit expressément qu'ils puissent se dérouler en partie hors temps scolaire et ce, dans la limite de temps qu'il précise. Ces périodes sont antérieures à l'obtention du diplôme.

Si le chef d'entreprise occupe le jeune de sa propre initiative, en dehors des périodes prévues par la convention de stage qu'il a signée avec le chef d'établissement d'enseignement, il fait perdre au jeune son statut scolaire avec comme conséquence l'acquisition de la qualité de salarié et l'obligation pour l'entreprise de verser un salaire et les cotisations qui en découlent.

En tout état de cause, pour les jeunes de moins de 16 ans, ces périodes hors temps scolaire (en qualité de stagiaire ou en qualité de salarié) ne peuvent excéder la moitié du temps des vacances scolaires concernées.

Article 13 : Validation / modification de la convention

La convention de stage est établie en trois exemplaires signés par le chef d'entreprise (et le maître de stage s'il est différent), le stagiaire et/ou son représentant légal, puis le chef d'établissement qui autorise ainsi le départ en stage de l'élève ou l'étudiant. L'établissement remet un exemplaire à chacune des parties signataires.

Après signature, la convention ne peut être modifiée que par avenant selon les mêmes formes.

Article 14 : Attestation de stage

A l'issue de la période de formation en milieu professionnel, une attestation de stage est délivrée par l'entreprise ou l'organisme d'accueil au stagiaire. Un modèle d'attestation vous est proposé en dernière page de la convention.