

GUIDE DES DROITS DES STAGIAIRES



Solidaires
étudiant-e-s
syndicats de luttes

Présents dans de nombreux cursus de l'éducation supérieur, les stages ont pour but de mettre en application les enseignements théoriques suivis par l'étudiant-e, que ce soit au sein d'une entreprise, d'une association, d'une administration ou d'une collectivité territoriale. Le stage n'est pas un poste de travail permanent de l'entreprise ! Le code de l'éducation encadre précisément les droits des stagiaires de façon à éviter des abus de la part de patrons, profitant du faible coût que représente les stagiaires pour les embaucher à la place de salarié-e-s

/!\ Attention : la différence entre le stage et l'alternance

Si les stagiaires ont un statut d'étudiant-e-s, les apprentis ont celui de salarié-e-s au sein de l'entreprise, et dépendent donc du code du travail. Ce guide se concentre uniquement sur les droits des stagiaires et ne les concerne donc pas.

Trouver un stage

Si c'est à l'étudiant-e de trouver un stage, l'établissement se doit d'appuyer et accompagner les élèves ou les étudiant-es dans leurs recherches (Art.L124-2 du code de l'éducation). A ce titre, il existe des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (SCUIO-BAIP) dans les universités, dont la tâche est d'aider les étudiant-e-s dans leurs démarches. Les établissements organisent aussi des ateliers d'écriture de CV, ect...



Si tu n'as pas trouvé de stage et que tu as peur d'être pénalisé-e pour ça, contactes Solidaires Etudiant-e-s (ou un autre syndicat étudiant), qui pourra t'aider à trouver une solution avec ton établissement.

Dans tous les cas, il vaut mieux garder les traces de tes recherches (mails, ect) mais aussi de tes démarches.

La convention de stage

Attention, la convention de stage est primordiale pour des questions d'assurance, mais aussi pour garantir ses droits ! garde la précieusement !

On y retrouve principalement :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement
- Les noms de l'enseignant-e référent-e et du tuteur/de la tutrice
- Le temps prévu de stage dans le cursus de formation (Art.L124-3)
- Les dates de début et de fin du stage et durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire
- Les conditions d'autorisation d'absence
- Les activités confiées au/à la stagiaire
- Le taux horaire de la rémunération (appelée gratification), et les conditions de son versement
- Les avantages éventuels dont le/la stagiaire peut bénéficier
- Le régime de protection sociale dont bénéficie le/la stagiaire, notamment en cas d'accident de travail
- Pour les stages à l'étranger, une fiche présentant la réglementation



Les différents partis

Cette convention doit également être signée par :

- Le/la stagiaire (ou, s'il est mineur-e, son/sa représentant-e légal-e)
 - L'organisme d'accueil
 - L'établissement d'enseignement ou de formation
 - L'enseignant-e référent-e au sein de l'établissement d'enseignement
 - Le/la tuteur/tutrice de stage au sein de l'organisme d'accueil
- L'enseignant-e référent-e :

Désigné-e par l'établissement, son rôle est de s'assurer du respect de la convention et du bon déroulement du stage.

☐ Le nombre de stagiaires suivis simultanément par un-e même enseignant-e référent-e est limité (Art.L124-2) ! Il dépend de chaque établissement et il est défini (ainsi que les modalités de ce suivi pédagogique et administratif) par le conseil d'administration (règlement des études à retrouver sur le site de l'établissement).

Le/la tuteur/tutrice

Désigné-e par l'organisme d'accueil, son rôle est d'encadrer le stagiaire dans ses missions au sein de l'établissement d'accueil (Art.L124-9).

Un stage n'est pas un travail

Les stages ne doivent pas être un moyen pour les entreprises d'exploiter des étudiant-e-s à bas coût !

D'après l'article L124-7 les entreprises ont interdiction

- de faire exécuter une tâche régulière équivalente à **un poste de travail permanent**
- d'engager un-e stagiaire pour **faire face à un accroissement temporaire de l'activité** de l'organisme d'accueil, pour occuper un **emploi saisonnier** ou pour **remplacer un salarié** ou un agent

De la même manière, la succession de stagiaire pour le même poste ne peut se faire qu'après **un temps de carence** égal au tiers de la durée du stage précédent - sauf si le/la stagiaire décide d'arrêter avant la fin de son stage (art.L124-11).



Le nombre de stagiaires présent-e-s dans un même organisme au cours d'une même semaine est également limité (par un décret du Conseil d'Etat).

La gratification et les avantages

La gratification est obligatoire si la durée du stage est supérieure :

- soit à 2 mois consécutifs (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures

- Soit à partir de la 309e heure de stage même s'il est effectué de façon non continue.

En dessous de ces seuils de durée, l'organisme d'accueil n'a pas l'obligation de vous verser une gratification.

Le taux horaire de la gratification est égal au minimum à 4.05 € par heure de stage, soit 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 27 € x 0,15).

Les organismes publics ne peuvent pas verser de gratification supérieure au montant minimum légal sous peine de requalification de la convention de stage en contrat de travail.

Dans certaines branches professionnelles, le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être supérieur à 4.05 €. L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.

Mettons fin à l'exploitation des stagiaires !

A Solidaires étudiant-e-s nous considérons que le travail qui est effectué pendant un stage doit être rémunéré comme tout travail, c'est à dire au minimum au SMIC.

La gratification est versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage.

La gratification peut être versée de 2 manières :

- soit en fonction du nombre réel d'heures effectuées par mois,
- soit par lissage par mois de la totalité des heures effectuées durant le stage.

Que faire en cas de problème durant son stage ?

Quel que soit le problème, il est nécessaire de se rapprocher du référent de stage au sein de votre établissement scolaire. Plusieurs possibilités s'ouvrent alors dont :

- modification de la convention de stage
- changement de service au sein de l'entreprise d'accueil
- désignation d'un nouveau maître de stage
- adaptation des missions confiées dans le cadre du stage
- prolongement de la durée du stage
- suspension ou rupture de la convention de stage.

Si vous ne parvenez pas à trouver une solution à l'amiable, vous pouvez envisager de rompre la convention de stage. La convention peut être rompue dans les cas suivant :

- La convention peut être rompue d'un commun accord (stagiaire – entreprise d'accueil) si le stage n'est pas exécuté dans les bonnes conditions et/ou n'est pas en rapport avec le projet pédagogique. La rupture est alors signifiée à l'écrit par les deux parties, puis transmise à l'établissement scolaire.
- L'entreprise d'accueil ne peut pas rompre la convention de stage au motif d'une incompétence professionnelle. En revanche, elle peut décider de résilier la convention en cas de manquement grave du stagiaire à ses obligations (discipline, déroulement du stage, non-respect du règlement intérieur, absences répétées). La résiliation se fait par écrit en lettre recommandée avec accusé de réception.
- Le stagiaire peut soit rompre pour une négociation d'un CDI ou d'un CDD, soit pour les motifs suivants (code de l'éducation Art L124-15) :
 - o Maladie
 - o Accident
 - o Grossesse / paternité
 - o Adoption
 - o Accord avec l'établissement
 - o Non-respect des stipulations pédagogiques de la convention

Enfin si l'employeur abuse de votre situation de stagiaire pour vous faire travailler plus que la durée légale de travail ou s'il vous verse une rémunération sans rapport avec le travail effectué, alertez l'inspection du travail.

Vos droits et avantage en tant que stagiaire

Au-delà de 2 mois de stage, le salarié peut bénéficier de congé et jours d'absence. Toutefois l'employeur n'est pas dans l'obligation de rémunérer les jours d'absence. Avant les 2 mois le stagiaire peut s'absenter en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, il peut également s'absenter pour des obligations approuvées par son établissement d'enseignement (ex : passage d'un examen, entretien...).



Concernant les frais de repas du stagiaire, la loi oblige l'employeur à lui permettre d'accéder au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant dans les mêmes conditions que pour les salariés.

L'entreprise d'accueil a l'obligation de rembourser une partie des frais engagés par le stagiaire pour l'ensemble des déplacements effectués entre son domicile et le de travail, selon les mêmes conditions que pour les salariés. Au-delà de 2 mois de stage, le salarié peut bénéficier de congé et jours d'absence. Toutefois l'employeur n'est pas dans l'obligation de rémunérer les jours d'absence. Avant les 2 mois le stagiaire peut s'absenter en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, il peut également s'absenter pour des obligations approuvées par son établissement d'enseignement (ex : passage d'un examen, entretien...).

Concernant les frais de repas du stagiaire, la loi oblige l'employeur à lui permettre d'accéder au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant dans les mêmes conditions que pour les salariés.

L'entreprise d'accueil a l'obligation de rembourser une partie des frais engagés par le stagiaire pour les déplacements effectués entre son domicile et le de travail, selon les mêmes conditions que pour les salariés.

Protection sociale

Pour commencer, si le montant de votre rémunération de stage est au moins équivalent à 4.05€/h, vous avez droit :

- Au remboursement de vos frais de santé en cas de maladie ou de maternité
- A une protection en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle
- A condition de pouvoir justifier de 150 h de travail durant les 3 mois précédant votre demande (pour un stage inférieur ou égal à 6 mois) :
 - o à des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie, de congé maternité ou paternité, ou de congé d'adoption
 - o à des prestations en cas d'invalidité ou du décès d'un proche.



Si votre stage n'est pas rémunéré ou moins que 4,05 €/h, votre protection sociale sera plus limitée. Vous avez tout de même droit

- au remboursement de vos frais de santé en cas de maladie et de maternité

- à une couverture en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle

Si vous êtes victime d'un accident de travail, il est impératif de prévenir votre employeur sous 24 heures.

Les étudiant-e-s : des travailleur-euses en formation !

A Solidaires étudiant-e-s nous considérons les étudiant-e-s comme des travailleur-euses en formation. En effet nous travaillons pendant notre formation que ce soit avec nos jobs étudiant ou dans notre formation : production scientifique, littéraire, stage, alternance... De plus dans notre société capitaliste notre formation nous forme à devenir des travailleur-euses plus productif-ves. C'est à ce titre que nous revendiquons un salaire étudiant !

À LA FAC OU EN STAGE, POUR DÉFENDRE NOS DROITS, SYNDIQUONS NOUS !



contact@solidaires-étudiant-e-s.org



06 86 80 24 45



solidaires-etudiant-e-s.org



Solidaires Etudiant-e-s



@solidairesetu



@solidairesetu

Solidaires
étudiant-e-s
syndicats de luttes