



Convention de stage en entreprise

Non obligatoire

A FAIRE VISER AVANT LE DÉBUT DU STAGE

Entre les soussignés

Sarl AHIMSA - L'école du Massage de Bien Être

12, Avenue de la République

05100 Briançon

déclaré auprès de la DRTEFP de région sous le n° 82.42.01947.42

est conclue la convention suivante, en application de l'article L 920-1 du Code du Travail.

et.....

.....

Le stagiaire

Nom & Prénom :.....

Adresse : Tél :

Les différents types de stages

- Le stage obligatoire fait partie intégrante du programme d'enseignement, le contenu est établi par le responsable du stagiaire dans l'entreprise, en coordination avec l'établissement de formation.
- Le stage facultatif (avec ou sans convention) ne figure pas dans le cursus d'études et relève de la simple initiative du jeune. Bien que le stage facultatif ne requière aucune convention, la plupart des entreprises ont tendance à en exiger une. Pour qu'un stage facultatif soit reconnu comme faisant partie intégrante de la formation, il doit avoir un rapport étroit avec le diplôme préparé. Si l'entreprise n'exige aucune convention, l'étudiant doit souscrire une assurance individuelle le couvrant en cas d'accident du travail.
- Le stage hors études réclame une grande prudence de la part des jeunes. Ce type de stage est fréquemment utilisé pour répondre à des besoins immédiats de l'entreprise (remplacements de personnels en congé, augmentation temporaire de l'activité, etc.). Il s'agit d'un emploi déguisé dont la rémunération n'est pas à la hauteur du travail accompli. Il n'est pas interdit d'effectuer un stage hors études dans le cadre d'un accord amiable conclu entre l'étudiant et l'entreprise. Pour pallier à cette législation peu claire en matière de stages, le ministère de l'Emploi a engagé une réflexion sur une « Charte des Stages ».

Statut du stagiaire

> Rémunération

Les élèves ou étudiants n'étant pas salariés de l'entreprise qui les accueille, cette dernière n'a pas à leur verser une rémunération.

Elle peut, cependant, leur verser une indemnité ou **gratification**.

> Protection sociale

En cas d'accident, survenu au cours du travail ou au cours du trajet, seuls les élèves et étudiants qui effectuent un stage obligatoire bénéficient d'une protection sociale. Selon l'article L412-8 du Code de la Sécurité sociale, bénéficient, en effet, d'une protection sociale :

- > les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique pour les accidents survenus au cours de cet enseignement ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages auxquels ils donnent lieu
- > les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou spécialisé et les étudiants autres que ceux de l'enseignement technique pour les accidents survenus aux cours dispensés en atelier ou en laboratoire ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études.

ATTENTION :

Lorsque le stage en entreprise n'est pas obligatoire, le stagiaire n'est pas couvert en cas d'accident du travail ou en cas d'accident de trajet. Il est donc recommandé au stagiaire de contacter son centre de sécurité sociale pour clarifier sa situation, ainsi que sa mutuelle pour savoir si l'assurance responsabilité civile s'appliquera ou non.

Gratification des stages non obligatoires :

> Cotisation de sécurité sociale

Lorsque le stage en entreprise ne peut être considéré comme obligatoire ou relevant de la formation professionnelle continue, toute gratification (avantage en nature compris) donne lieu au versement de cotisations. Si la gratification mensuelle est inférieure à la valeur de la formation professionnelle, soit 25% du SMIC applicable au 1er janvier de l'année en cours, l'entreprise d'accueil sera redevable des cotisations patronales de sécurité sociale sur la base de 25% du SMIC applicable au 1er janvier de l'année en cours.

Si la gratification mensuelle est supérieure à la valeur de la formation professionnelle (25% du SMIC au 1er janvier de l'année en cours), l'ensemble des cotisations est dû : cotisations sociales patronales et salariales, CSG et CRDS aux taux de droit commun.

En l'absence d'un travail effectif, il n'est pas fait application du SMIC. En l'absence de contrat de travail, l'exonération totale ou partielle des cotisations d'allocation familiale n'est pas possible ainsi que la réduction progressive des cotisations.

> Assurance chômage et retraite complémentaire

En l'absence de contrat de travail, la gratification des stagiaires n'est soumise ni aux cotisations d'assurance chômage, ni aux cotisations de retraite complémentaire. En tout état de cause, les ASSEDIC et l'ARRCO ne retiennent jamais les assiettes forfaitaires prises en compte par la sécurité sociale.

> Fiscalement

La gratification est intégralement soumise aux taxes et participation sur les salaires ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du stagiaire (ou de ses parents).

> **L'OBJET DU CONTRAT DE STAGE :**

(mise en œuvre d'enseignement, acquisition de compétence, découverte d'un métier ou d'une profession, réalisation d'une mission...):

> **NATURE DE LA FORMATION DANS LEQUEL SE DÉROULE LE STAGE : (titre de la certification préparée) :**

> **DATES ET LA DURÉE DU STAGE :**

> **NON DE LA PERSONNE CHARGÉ DU SUIVI DU STAGIAIRE DANS L'ENTREPRISE : (et son rôle)**

> **LE STATUT AUQUEL EST SOUMIS LA PERSONNE PENDANT LE STAGE PRATIQUE
et notamment le fait de savoir comment est assumé la protection en matière d'accident du travail**

> **PRINCIPES ET MONTANTS D'UNE ÉVENTUELLE GRATIFICATION, et autres avantages en nature (ticket restaurants, place de parking, frais de déplacements, prise en charge des frais professionnels....) :**

> **HORAIRES HEBDOMADAIRES DU STAGIAIRE :**

> **L'ASSURANCE EN RESPONSABILITÉ CIVILE** pour les dommages que le stagiaire pourrait occasionner durant son séjour dans l'entreprise (destruction involontaire de fichiers informatiques, destruction de matériel, etc...). La charge de l'assurance incombe à l'entreprise. A défaut de stipulation expresse, l'entreprise qui a le stagiaire sous sa garde, n'aura aucun recours contre l'établissement de formation, mais pourra en avoir un envers le stagiaire si elle démontre une faute :

Le principe de l'application des dispositions du **règlement intérieur** relative à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la circulation dans les locaux et à l'utilisation du matériel :

> **INTERRUPTION DU STAGE :**

La convention de stage sera immédiatement interrompue si l'un des trois parties en cause (L'EMBE, le stagiaire ou l'entreprise) en fait part par lettre recommandée avec accusé de réception aux deux autres parties, et ce quel qu'en soit le motif.

Le délai de préavis est fixé à 15 jours à réception des courriers recommandés.

> **LES MODALITÉS DU SUIVI DU DÉROULEMENT DU STAGE** (documents de liaison, réunions, visites du formateur, etc...) :

> **LES ENGAGEMENTS PARTICULIERS DU STAGIAIRE** (confidentialité, exploitation des résultats, propriété des créations éventuelles, etc...) :

> **LES MODALITÉS D'ÉVALUATION DU STAGE :**

Si le stagiaire souhaite valoriser son stage et ajouter les heures de stage effectuées en entreprise à son temps de formation en école, des conditions particulières d'évaluation de stage devront être préparées et seront précisées dans une « fiche d'évaluation de stage », rédigée en collaboration avec l'entreprise ; un mémoire spécifique en plus du cursus classique sera préparé et soutenu.

Fait en triple exemplaire à

Le

Pour l'Employeur
Signature et cachet

Pour l'Organisme de Formation
Signature et cachet

Le Stagiaire
Signature