





FNAPERETHT

Fédération Nationale des Associations de Parents d'Elèves de l'Enseignement Technique d'Hôtellerie et de Tourisme

E Mail : claudе.quintin@dbmail.com tel 01 43 01 85 82

NOS ESSENTIELS - N° 21 : LES STAGES ET LA REGLEMENTATION »

<p>N° 21 Décembre 2010 Diffusion : 192 exemplaires</p>	<p>SOMMAIRE Informations Fédérales Edito de la fédération Dossier LES STAGES</p>
--	--

<u>Informations fédérales</u> Lors des dernières Assemblées Générales dans les APE	
	L'APE de THONON a élu une nouvelle Présidente : Mme Stella GILTOS .
	L'APE du TOUQUET a élu un nouveau Président : Monsieur Jacques POIZOT .
	L'APE de DINARD a élu un nouveau Président : Monsieur Gilles MARTIN .
	L'APE de BORDEAUX a élu un nouveau Président : M Frédéric PALACIO .

**Toutes nos félicitations à la nouvelle Présidente
et aux nouveaux Présidents.**

Les thèmes et édito des prochaines lettres fédérales :

- janvier : Edito : APE St Quentin , Dossier : concours
- mars : Edito : APE Toulouse, Dossier : bourses
- mai : Edito : APE Bordeaux, Dossier : Projet d'emploi/faire un CV/projets originaux (croisière...)/salons de l'emploi

Edito



Pour soulager la tâche de notre Trésorier, le conseil fédéral m'a confié en septembre dernier la responsabilité des publications « les essentiels », objet de votre présente lecture. Merci à Philippe Landureau d'avoir assumé cette tâche jusqu'alors en plus des autres responsabilités qui lui incombent depuis la création de la FNAPEETHT.

Le thème de ce numéro : « **Les stages** ». Phase importante dans la vie de nos enfants, ce stage constitue pour beaucoup le premier vrai contact avec la profession et cette période se traduit chaque année au sein des APE par l'appel de quelques parents inquiets (voire plus) et qu'il convient de rassurer.

Après l'étude de conventions fournies par nos adhérents, des textes officiels concernant la réglementation du travail et la sécurité sociale, nous vous proposons dans ce numéro d'approfondir quelques points clefs qui devraient figurer dans toutes les bonnes conventions de stage et qui répondent aux questions qui nous sont souvent posées par les parents de stagiaires.

Naturellement, vos éventuelles remarques ou corrections qui pourraient compléter ce dossier seront toujours les bienvenues et nous ne manquerons pas de les mentionner dans notre prochaine parution.

Dans chaque numéro, nous vous proposerons dorénavant une nouvelle rubrique visant à saluer les initiatives des APE les plus dynamiques qui se mobilisent pour leur lycée.

Bonne lecture à tous.

Patrick BOUVET
Membre du conseil Fédéral
Ex Président de l'APE de Nice
Mail : pb.fnapeetht@gmail.com

En direct de **DINARD**

PRELUDE A LA ROUTE DU RHUM, SCOLAVIRON à SAINT -MALO



Le 28 octobre 2010, à quelques jours du départ de la 9^{ème} édition de la Route du RHUM, 23 équipages des collèges et lycées, privés et publics du district de Saint-Malo se sont affrontés lors d'une après-midi de régates d'avirons en 4 barrés (4 rameurs et un barreur).

Au départ, 115 jeunes qui se sont entraînés depuis le printemps sous la houlette des moniteurs d'avirons de la Société Nautique de la Baie de Saint-Malo et de leurs professeurs d'éducation physique.

Le **lycée Hôtelier de Dinard** était représenté par une équipe de 5 jeunes filles, qui finira 2^{ème} de sa catégorie.

Bravo, Mesdemoiselles !

L'APE de Dinard, « sponsor » de l'équipe a financé les tee-shirts de nos concurrentes et n'a pas manqué de les encourager au bord du bassin.

(Photos Gilles Martin)



LES STAGES

Tout stage ou période de formation en entreprise (PFE) effectué par un élève ou étudiant d'un lycée hôtelier dans le cadre de sa formation (Bac Pro, Bac Technologique, BTS) est réglementé par une convention tripartite qui définit les modalités du stage.

La convention **est signée avant le début du stage** par :

- le maître de stage qui représente l'établissement d'accueil,
- le Proviseur du lycée (autorisé par une décision du conseil d'administration ou de la commission permanente)
- le stagiaire ou son représentant légal s'il est mineur.

Elle comporte généralement des annexes, financières et pédagogiques dépendant du type de formation suivie.

Les précisions apportées ci-après ne sont pas systématiquement mentionnées dans les conventions de stages, ce que l'on peut regretter. Ce rappel des principaux points de la réglementation en alourdit certes le contenu, néanmoins comme tout contrat, plus il est détaillé moins grands sont les risques d'incompréhension des parties.

Rappel des points clefs de la réglementation en matière de S T A G E S...

Travail des stagiaires mineurs, travail de nuit

La durée de travail des stagiaires mineurs de + de 15 ans et moins de 18 ans ne peut excéder ni 35 heures par semaine, ni 8 heures par jour. Les stagiaires mineurs ne peuvent donc pas effectuer d'heures supplémentaires.

Le repos hebdomadaire des stagiaires mineurs doit avoir une durée minimale de 2 jours, si possible consécutifs.

Au delà de quatre heures et demie de travail quotidien, les stagiaires mineurs doivent bénéficier d'une pause d'au moins trente minutes, si possible consécutives.

Les horaires journaliers de stagiaires mineurs ne peuvent prévoir la présence sur le lieu de travail entre 22 heures et 6 heures du matin.

Pour les stagiaires de 16 à 18 ans cette disposition peut faire l'objet d'une dérogation accordée par l'inspection du travail, sauf pour la tranche horaire de minuit à quatre heures.

Pour les stagiaires de moins de seize ans, le travail de nuit est interdit entre vingt heures et six heures.

Les stagiaires majeurs ne peuvent être incorporés à des équipes de nuit qu'à condition d'une autorisation écrite du proviseur du lycée (mention particulière signée par le Proviseur sur la convention).

Encadrement du stagiaire

La convention doit préciser les coordonnées (nom, téléphone, adresse courrier électronique) :

- de la personne encadrant le stagiaire au sein de l'entreprise,
- du responsable du suivi administratif du stage au sein du lycée,
- du responsable pédagogique du stagiaire au sein du lycée,

ainsi que le lieu d'affectation du stagiaire dans l'établissement.

Gratification

Le stagiaire ne peut prétendre à aucune rémunération de l'entreprise, cependant une gratification peut être prévue.

Différents cas à prendre en compte

Durée du stage ou de la PFE **supérieure à 2 mois**

Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci **doit légalement faire l'objet d'une gratification** dont le montant est fixé par décret (n° 2008-96 du 31 janvier 2008 modifié par l'article 30 de la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009).

Le stagiaire perçoit mensuellement une gratification dont le montant horaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale (22 euros en 2010), soit 417 euros par mois en 2010 pour un stage à temps plein (151,67 heures soit 35 heures par semaine) ce qui équivaut à 31,04 % du smic brut en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Cette gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais de stage ou autres avantages offerts et dès le premier jour de stage.

Les employeurs et salariés bénéficient d'une exonération de charges sociales dans la limite précédemment indiquée.

Si le stagiaire bénéficie d'avantages en nature (repas, hébergement), le montant représentant la valeur de ces avantages sera ajouté au montant de la gratification mensuelle avant comparaison aux 12,5 % du plafond mensuel de la SS pour une durée légale de travail hebdomadaire de 35 H. Dans la pratique, on procédera au calcul de la paye en partant du net à payer (calcul du bulletin de paye à l'envers) afin de respecter la gratification légale en cas de stage supérieur à deux mois.

Durée du stage ou de la PFE **inférieure à 2 mois**

Lorsque la durée du stage est inférieure ou égale à deux mois, l'entreprise est libre de verser une gratification au stagiaire. Ce qui veut dire qu'elle n'est pas obligée par la loi de verser une

gratification, mais néanmoins un montant de gratification peut être prévu dans la convention, ce qui est généralement le cas pour les stages effectués par les élèves de 2^{nde} et 1^{ère} Technologique qui traditionnellement effectuent leur stage durant les mois de juillet et août. A noter que les lycées adhérents de l'AFLYT ont convenu d'un montant de gratification pour les élèves de 2^{nde} et 1^{ère} Technologique fixé respectivement pour l'année 2008 à 205,81 euros et 252,54 euros.

Pour les autres stages ou Période de Formation en Entreprise (P.F.E.) par tradition il est entendu que l'employeur verse une gratification au stagiaire dont il est souhaitable que le montant soit évoqué au moment de la signature de la convention.

Avantages en nature

Il est important que soit précisé dans la convention ou ses annexes quels avantages en nature sont consentis au stagiaire, tels que les repas, l'hébergement, le blanchissage. Pour la nourriture, précision des conditions dans lesquelles le stagiaire sera nourri, le nombre de repas par jour et si les repas sont assurés les jours de congés.

En matière d'hébergement, doivent être précisés les conditions d'hébergement « acceptables » pour le stagiaire (logement décent, aéré, lit individuel, placard ou armoire fermant à clef, présence d'un lavabo, accès à une douche, ...), et notamment si le stagiaire est mineur l'autorisation ou non partager la chambre avec des employés plus âgés.

Généralement le blanchissage des vêtements de travail des stagiaires (vestes de service, chemisiers, chemises blanches, vestes tabliers et pantalons de cuisine, toques, tours de cou, tabliers pour les jeunes filles, et tenues civiles pour l'hébergement, ...) est assuré aux frais de l'entreprise.

Dans le cas contraire, la convention peut prévoir que l'entreprise s'engage à rembourser les frais sur présentation d'un justificatif.

Frais professionnels

Les frais de déplacement du stagiaire pour se rendre sur le lieu de stage sont normalement pris en charge par l'entreprise, généralement sur la base d'un trajet aller-retour par mois tarif SNCF 2^{nde} classe.

Si le stagiaire doit effectuer des déplacements à la demande de l'entreprise, ceux-ci doivent être pris en charge intégralement par l'entreprise selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise. Le montant de ces remboursements n'entre pas dans cadre de la gratification.

Protection sociale / accidents du travail

Durant son stage, si la gratification mensuelle versée au stagiaire reste inférieure ou égale à 12,5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, le stagiaire conserve le régime social dont il relève (étudiant ou ayant droit de ses parents).

Pour ne pas alourdir ce document et compte tenu de ce qui se pratique (en dehors des stages à l'étranger les stagiaires ne sont généralement pas gratifiés au delà du montant exonéré) on

considérera uniquement ce cas (gratification inférieure ou égale à 417 euros par mois en 2010).

Dans ce cas, les obligations de l'employeur incombent à l'établissement d'enseignement signataire de la convention (article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006), toutefois lorsque un accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise **l'obligation de déclaration de l'accident du travail** instituée par l'[article L. 441-2](#) du code de la Sécurité Sociale incombe à l'entreprise dans lequel est effectué le stage. L'entreprise adresse sans délai (48 h) à l'établissement d'enseignement dont relève l'élève ou l'étudiant, la copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la caisse primaire d'assurance maladie compétente (CPAM dont relève l'établissement de formation).

Si l'élève n'est pas encore immatriculé, le chef d'entreprise enverra également à la caisse primaire du département un formulaire d'immatriculation à la Sécurité Sociale (formulaire S 1204).

Couverture **accident du travail** pour les élèves effectuant un stage à l'étranger

Si le stage est non rémunéré (gratification inférieure ou égale à 12.5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale), le stagiaire est couvert pour les **garanties accident du travail** et maladies professionnelles par la couverture sociale française pour une durée de 12 mois maximum (article R.444-7 du code la SS).

Si le stage est rémunéré : la garantie Sécurité Sociale française n'est pas maintenue. Le **stagiaire devra souscrire un contrat d'assistance ou d'assurance** qui garantit le remboursement des frais engagés.

Dans les deux cas, le stagiaire ou son employeur informera l'établissement scolaire qui fera la déclaration d'accident du travail à la caisse d'Assurance Maladie.

Prise en charge **des soins** à l'étranger

Bien que la convention de stage « à la française » n'ait aucune valeur juridique pour les entreprises étrangères, elle permet au stagiaire de continuer à bénéficier de la Sécurité sociale en France (à condition cependant que la durée de stage n'excède pas six mois).

Un mois avant le départ, il faut adresser à votre caisse d'assurance maladie (CPAM) un courrier accompagné de votre convention de stage. La CPAM vous renverra son accord avec une note explicative sur les stages à l'étranger, une déclaration vierge d'accident du travail, et deux feuilles de soin à remplir par le médecin étranger amené à être consulté. Accident ou maladie, vous aurez à payer les soins à l'étranger, ils vous seront ensuite remboursés en France, sur la base des tarifs de la Sécurité sociale. Si vous souhaitez obtenir le remboursement complet des frais engagés, vous devrez avoir souscrit une mutuelle ou une assurance qui pourra en outre vous rapatrier gratuitement si nécessaire.

Trois situations doivent être considérées.

Stage **non rémunéré** dans un pays de l'Espace Economique Européen (EEE) ou en Suisse.

Le stagiaire continue à bénéficier du régime de la Sécurité Sociale Etudiante à laquelle il est inscrit. Le stagiaire disposant d'une « carte européenne d'assurance maladie » pourra attester de ses droits à l'assurance maladie et bénéficier ainsi d'une prise en charge sur place de ses dépenses de santé, selon la législation sociale, la tarification et les formalités en vigueur dans l'Etat qui l'accueille. En cas d'accident du travail, à défaut d'une prise en charge des soins médicaux par le régime d'assurance maladie de cet Etat, il pourra être pris en charge par le régime français de Sécurité Sociale.

Stage **non rémunéré** dans un pays **hors** Espace Economique Européen.

En cas de soins médicaux, le stagiaire devra régler les frais sur place. Les remboursements seront effectués en France (aux tarifs pratiqués sur le territoire français) par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) concernée, sur production des pièces justificatives relatives aux soins et d'une attestation sur l'honneur signé par le stagiaire certifiant que ces soins n'ont fait l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat qui l'accueille. En cas d'accident du travail, à défaut d'une prise en charge des soins médicaux par le régime d'assurance maladie de cet Etat, le stagiaire sera pris en charge par le régime français de Sécurité Sociale.

Stage rémunéré

Le stagiaire doit être affilié et cotiser au régime de Sécurité Sociale du pays où le stage est effectué. La protection sociale dont il bénéficie dépend de la législation en vigueur dans ce pays. L'organisme d'accueil est soumis à certaines obligations, dont notamment l'affiliation du stagiaire et le paiement des cotisations afférentes à la couverture accident du travail et maladies professionnelles du système de protection sociale du pays concerné. L'organisme d'accueil devra en fournir la preuve à l'établissement de formation. En cas d'accident, le dirigeant de l'organisme d'accueil établit une déclaration d'accident et l'envoie immédiatement à l'organisme concernée dans le pays d'accueil. Une copie de la déclaration est adressée à l'établissement de formation.

Responsabilité civile

Pour tout ce qui est périphérique au stage, pour leur vie privée, **il est conseillé** aux stagiaires majeurs de souscrire une assurance couvrant leur responsabilité civile et individuelle accident. Les stagiaires mineurs étant couverts par l'assurance de leur civilement responsable. Cette assurance devient obligatoire dans le cas où le stage ou la PFE s'effectue à l'étranger. Celle-ci devra comprendre une clause concernant l'assistance et le rapatriement. Dans tous les cas il est important de prévoir sur la convention l'autorisation d'intervention d'urgence.

Sécurité

Le tuteur du stagiaire dans l'entreprise a la responsabilité de former le stagiaire au même titre que tout employé aux règles de sécurité, consignes d'incendie, à l'utilisation de tout matériel présentant un danger dans son utilisation.

L'entreprise devra pour **chaque stagiaire mineur**, adresser à l'inspecteur du travail préalablement à l'arrivée du stagiaire une demande de dérogation pour l'utilisation de machines normalement interdites aux stagiaires mineurs. Dans le cas des métiers de bouche :

- batteur
- laminoir
- pétrin
- trancheuses à jambon
- hachoir à viande.

Le chef d'entreprise transmettra au proviseur, dès réception, l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les stagiaires mineurs autorisés par l'inspecteur du travail à utiliser des machines ou à effectuer des travaux qui leur sont normalement interdits, ne doivent utiliser ces machines ou effectuer ces travaux en entreprise qu'avec l'autorisation et sous le contrôle permanent du chef de service ou de l'employé, en liaison avec le tuteur du stagiaire (s'il s'agit de deux personnes différentes).

En l'absence de l'autorisation de l'inspecteur du travail, **les stagiaires mineurs ne sont pas autorisés à utiliser**, au cours des stages ou périodes de formation, toute **machine présentant un risque à l'utilisation** ou à effectuer des travaux présentant également des risques pour le stagiaire.

Les élèves mineurs munis d'un diplôme professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent pourront participer aux travaux et être autorisés à utiliser les machines ou appareils mentionnés ci dessus sous réserve que le diplôme pour lequel ils poursuivent leurs études ne nécessite pas l'utilisation de machines pour lesquelles ils n'ont pas obtenu de dérogation au cours de leur formation précédente.

Ces machines doivent être conformes : le responsable de l'entreprise a obligation de s'assurer de la conformité des matériels et équipements dont l'utilisation présente un risque. Un certificat qui atteste du contrôle et de la conformité des matériels est nécessaire à l'obtention de l'autorisation par l'inspecteur du travail.

Premiers Stages / premières interrogations

Ces deux dernières pages issues du site internet de [l'APE du TOUQUET](#), adhérente de la FNAPEETH, nous ont semblé être intéressantes pour conclure ce numéro.

Si les périodes de stage sont un moment important dans la vie des élèves du Lycée Hôtelier, elles le sont également pour les parents.

C'est souvent un premier contact avec le milieu professionnel et la vie sociale : les élèves se retrouvent pour la première fois loin de chez eux, dans un environnement qu'ils ne connaissent pas véritablement alors que pour la plupart des parents, c'est aussi une découverte.

Il existe bien une convention mais...Seront-ils bien reçus ? Dans quelles conditions vont-ils être hébergés ? Les horaires vont-ils être respectés ? Seront-ils vraiment formés ? L'employeur va t-il profiter de cette main d'œuvre bon marché ? A t-on raison de s'inquiéter ?

Autant de petites questions que chacun se pose la première fois, même si l'on sait que cela permettra à notre enfant de voir s'il est fait pour ce métier.

Force est de constater que pour cette première formation, votre enfant peut être tenté à un moment donné de vous alerter, soit par exemple que la durée du travail ou le repos hebdomadaire n'est pas conforme, soit que le logement est insalubre ou éloigné, que la nourriture fournie n'est pas de bonne qualité ou encore qu'il ne s'entend pas avec un collègue.

Écoutez votre enfant, il a en peut-être besoin... mais ne le soutenez pas systématiquement et ne vous tourmentez pas plus qu'il ne le fait.

L'expérience nous a en effet montré que leurs observations ou critiques sont parfois faussées par la nouveauté, l'éloignement, le changement de rythme, les goûts ou les humeurs de chacun et qu'elles changent selon les moments qu'il vit ou les rencontres qu'il fait tout le long du stage : il évolue au fil des jours et ce qu'il n'a pas aimé la veille, il peut le voir d'un autre œil le lendemain, tout comme de ne pas aimer le premier mois de stage et apprécier le suivant.

Au final et pour la grande majorité, même s'ils ont rencontré quelques tracas, les élèves disent qu'ils en gardent un bon souvenir, tant sur le plan personnel que professionnel.

Et pour les rares cas qui posent réellement problème, sachez que votre enfant demeure pendant toute cette période sous statut scolaire et qu'il est protégé par les dispositions de la convention préalablement signée. Une solution sera toujours trouvée, à partir du moment où elle est se prend en concertation avec tous les acteurs de cette formation : lycée, entreprise, tuteur.

Enfin, rappelons que l'A.P.E. effectue d'initiative et chaque année un bilan des stages au travers d'un questionnaire que les enfants doivent eux-mêmes compléter à l'issue de leur formation et que toute anomalie flagrante qui se révélerait à l'occasion de cette analyse est signalée par notre intermédiaire à l'administration du lycée.

DES QUESTIONS...

MAIS AUSSI DES REPONSES

Il y a peut-être des abus mais ils sont toujours limités

La durée du travail n'est pas respectée ?

C'est un sujet très important dans l'hôtellerie. Une fois salarié, les professionnels s'adaptent aux horaires. Mais en stage, comment aborder cette éventuelle interrogation ? En acceptant ce qui est acceptable, selon son âge... selon les problèmes rencontrés... Il faut en fait éviter les excès comme par exemple refuser de terminer à 2h00 du matin et reprendre à 8h00, mais d'un autre côté comprendre aussi par exemple que les deux jours consécutifs consentis pour le repos hebdomadaire de l'élève mineur ne pourront pas toujours être systématiquement accordés ou en tout cas pourront faire l'objet d'une discussion (on travaille quand le client est là, surtout pendant les périodes d'été). Tout en évitant les abus, il faut nécessairement s'acclimater à ces nouveaux horaires...en gardant en tête que c'est le métier qu'on s'est choisi.

Le logement n'est pas aux normes ou il est trop éloigné du lieu de travail ?

Il ne faut pas hésiter à en parler avec l'entreprise qui vous accueille en rappelant que les conditions d'hébergement doivent être respectées... certes dans l'intérêt de l'élève... mais aussi de l'établissement.

La nourriture fournie n'est pas de bonne qualité ?

Disons que c'est une période d'adaptation à une nouvelle forme de vie en société et on fait en sorte de s'en accommoder. On doit faire l'impasse sur le petit déjeuner ? On s'organise en conséquence. On apprend à se débrouiller. C'est à la fois instructif et formateur.

Seront-ils plus « exploités » que véritablement formés ?

C'est une première expérience. Il y a toujours des avantages et des inconvénients. Il y a sûrement une tentation des entreprises à profiter de cette main d'œuvre exceptionnelle... mais d'un autre côté il y a aussi les pourboires et une multitude de choses que l'on ne peut pas apprendre à l'école.

En bref, le temps joue souvent pour le jeune stagiaire. Il faut apprendre à ne pas se laisser faire tout en conciliant les réalités de la vie professionnelle. Discuter sans contester... et les choses finissent par s'arranger.

L'APE du Touquet et le bureau de la FNAPEETH

VOUS SOUHAITENT UN TRES BON STAGE