

LES ASSISES DU STAGE DU REECA

Paris - 12 octobre 2023

anim FRANCE



Emploi des chiffres records, une parité en progression



Nombre de salariés 2022

9 864

+ 9% par rapport à 2021

Masse salariale 2022

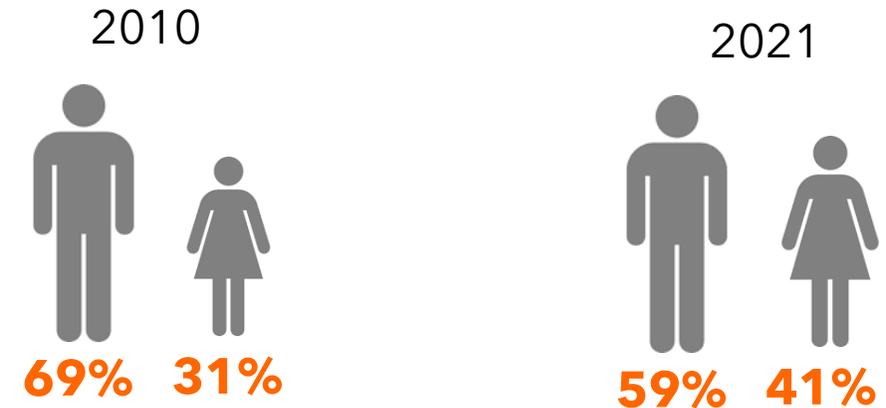
268 M€

+ 24% par rapport à 2021

Nb heures travaillées 2022

9,7 millions

+ 13% par rapport à 2021



Effectifs

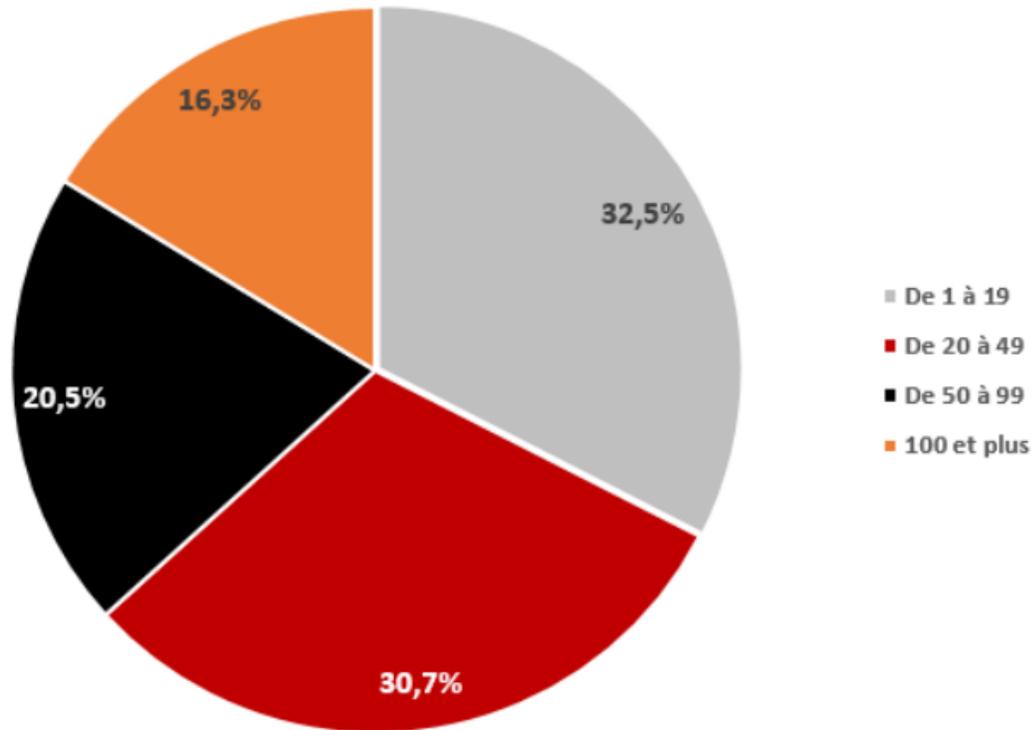
+ 8 000 CDDU

+ 1 000 CDI

166 entreprises actives en 2021



Répartition des entreprises selon le nombre de salariés déclarés au moins une fois en 2021



Soit 55 sociétés avec un effectif < 20 personnes

Soit 50 sociétés avec un effectif entre 20 et 49 personnes

Soit 33 sociétés avec un effectif entre 50 et 99 personnes

Soit 27 sociétés avec un effectif > 99 personnes

Cadre juridique des stages

DEFINITION



Ce que dit la loi :

- ➔ Articles L. 124-1 à L. 124-20 du Code de l'Éducation
- ➔ Article L. 8223-1-1 du Code du Travail - Sanctions administratives ou pénales en cas d'infraction à la règlement relative aux stagiaires

Le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, mais il doit tout comme ce dernier respecter les règles de son établissement d'accueil (horaires et durée légale du travail).

-  Le stagiaire en entreprise ne doit pas être confondu avec :
- ➔ Les stagiaires de la formation professionnelle « tout au long de la vie »
 - ➔ Les élèves de collèges et lycées en période d'observation

DEFINITION



Ce que dit la loi :

Obligation d'une convention de stage entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement

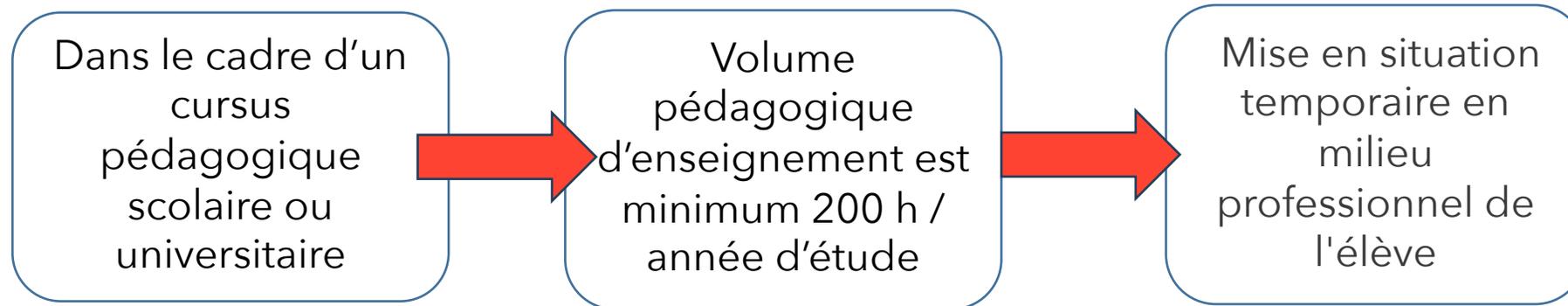
L'employeur ne peut substituer le travail du stagiaire à celui d'un salarié de l'entreprise.

Par conséquent, aucune convention de stage ne peut être conclue :

- ➔ Pour remplacer un salarié absent ou licencié
- ➔ Pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent
- ➔ Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise
- ➔ Pour occuper un emploi saisonnier

PRINCIPES

Accueillir un stagiaire :



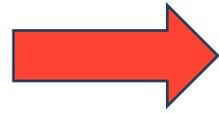
- Il lui permet d'acquérir les compétences professionnelles liées à sa formation.
- Les missions confiées dans le cadre du stage doivent être conformes au projet pédagogique de l'établissement d'enseignement.

Condition de recours

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE



Article R 124-12 du
Code de l'Éducation



Fixe modalités particulières du calcul de **l'effectif de référence**

L'effectif de référence retenu correspond
au nombre le plus élevé obtenu entre :

- Nombre des personnes physiques employées dans la structure d'accueil au dernier jour du mois civil précédant la période sur laquelle est appréciée le quota de stagiaires
- La moyenne du nombre de personnes physiques employés dans la structure d'accueil sur les douze mois précédents la période sur laquelle est appréciée le quota de stagiaires

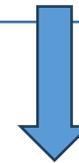
NOMBRE DE STAGIAIRES AUTORISÉS

EFFECTIF < 20 SALARIÉS



3
stagiaires
maximun
en même
temps

EFFECTIF \geq 20 SALARIÉS

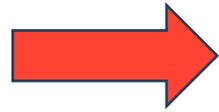


Jusqu'à
15% de
l'effectif

Exemple : une entreprise de 25 salariés peut accueillir en même temps quatre stagiaires maximum.

CARENCE

L'employeur doit respecter un **délai de carence** entre deux stages



Un tiers de la durée du stage précédent (sur un même poste)

Exemple : Après un stage de 3 mois, l'employeur doit attendre 1 mois avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste.



Ne s'applique pas si stagiaire interrompt lui-même le stage avant son terme

TUTEUR



Rôle du tuteur désigné par l'entreprise :



Chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire



Garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention du stage



Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 stagiaires en même temps

Art R. 124-13 du
Code de
l'Education

DURÉE MAXIMALE DU STAGE



6 mois maximum
par organisme
d'accueil et par
année
d'enseignement.

Calculé sur le temps de présence effective du stagiaire dans la structure d'accueil



7 heures de présence (consécutive ou non) = 1 jour de présence



22 jours de présence (consécutifs ou non) = 1 mois



Si périodes fractionnées : 924 heures

GRATIFICATION MINIMALE

Montant :

4,05 € montant minimum versé pour chaque heure de présence effective



Versée à la **fin de chaque mois**

La branche de la production de films d'animation ne prévoit pas de disposition plus favorable

Stage continu :

Une gratification minimale est versée au stagiaire si la durée du stage est **supérieure à 2 mois consécutifs** (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour) au cours de la même année scolaire ou universitaire.

Stage discontinu:

Une gratification minimale est versée **à partir de la 309^e heure de stage** même s'il est effectué de façon non continue

CONVENTION DE STAGE



➔ Le stage doit obligatoirement faire l'objet **d'une convention de stage signée** par l'établissement d'enseignement, la structure d'accueil, le stagiaire ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tuteur de stage

Mentions obligatoires - Article D. 124-4 du Code de l'Éducation :

- Intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement
- Compétences à acquérir ou à développer au cours du stage
- Activités confiées au stagiaire en fonction des compétences à acquérir
- Noms de l'enseignant référent et du tuteur
- Dates de début et de fin du stage et durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire
- Durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil
- Conditions d'autorisation d'absence
- Taux horaire de la rémunération (appelée *gratification*), calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et conditions de son versement
- Conditions dans lesquelles l'encadrement et le suivi du stagiaire sont assurés
- Avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais, par exemple)
- Régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident de travail, et, le cas échéant, obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile
- Modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage
- Modalités de validation du stage en cas d'interruption
- Clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil qui sont applicables au stagiaire
- Conditions de délivrance de l'attestation de stage.

DROIT DES STAGIAIRES



Mêmes droits que les salariés

- ➔ Temps de travail (durée de travail maximale quotidienne et hebdomadaire, repos quotidien, de repos hebdomadaire, de jours fériés et de travail de nuit)
- ➔ Accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant
- ➔ Accès aux activités sociales et culturelles prévues par le comité social et économique (CSE)
- ➔ Remboursement d'une part des frais de transport dans les mêmes conditions que les salariés

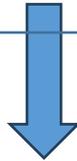


INTERDICTION de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité

CONGÉS ET ABSENCES



STAGE DURE **PLUS DE 2 MOIS**



La convention de stage prévoit la possibilité de prise de congés et d'autorisations d'absence

La rémunération des congés est facultative

STAGE DURE **2 MOIS MAXIMUM**



La prise de congés n'est pas obligatoire

Maternité, paternité ou adoption :

Congés et autorisations d'absence pour une durée équivalente à celle prévue pour les salariés



Maintien de la gratification pas obligatoire

LA FIN DU STAGE

 Le stage prend fin au terme fixé par la convention de stage

En fin de stage, l'organisme d'accueil doit remettre au stagiaire une **attestation de stage**. Elle mentionne la durée totale du stage et, si nécessaire, le montant total de la gratification versée.

Report de la fin du stage possible si tous les signataires de la convention de stage sont d'accord

Interruption avant la fin

Le stage peut être validé si :

-  Interruption pour cause maladie, accident, maternité, paternité ou adoption
-  Non-respect de la convention de stage
-  Rupture de la convention de stage à l'initiative de l'organisme d'accueil