STAGES EN ENTREPRISE : MODE D'EMPLOI

Le stage en entreprise fait l'objet de nouvelles mesures d'encadrement qui ne vont pas dans le sens de la simplification administrative. Tour d'horizon.

Depuis juillet 2014, le recours à des stagiaires s'inscrit dans un cadre juridique renforcé. Tout stage doit s'inscrire dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. L'objectif du stage est de permettre au stagiaire de découvrir le monde professionnel et d'acquérir des compétences liées à sa formation. En aucun cas, l'entreprise ne peut faire appel à un stagiaire pour remplacer un salarié absent ou réaliser des missions régulières correspondant à un poste de travail permanent. Entre 2 conventions de stage sur un même poste, l'entreprise doit respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil sera désormais limité. Un décret devra fixer le quota. Sauf dérogation, un même stagiaire ne peut pas effectuer plus de 6 mois de stage par année d'enseignement dans une même entreprise. L'identité des stagiaires sera inscrite sur le registre unique du personnel ainsi que les dates de début et de fin du stage, l'identité du tuteur et le lieu de présence du stagiaire. Au terme de la période d'accueil, le stagiaire se voit remettre une attestation, qui précise la durée du stage et le montant de la gratification versée.

A savoir : Registre unique du personnel, décompte des durées de présence, attestation de stage sont les nouvelles formalités qui s'ajoutent à celles déjà existantes.

Toutes nos rubriques *Le coin du Manager* sur www.edipa.fr Le site des pros du Bâtiment Performant.

GRATIFICATION REVALORISÉE

La gratification demeure obligatoire pour le stage dont la durée est supérieure à deux mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire. Cette durée est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire. Chaque période d'au moins 7 heures est équivalente à un jour, et chaque période d'au moins 22 jours est équivalente à un mois.
La gratification minimale a été augmentée. Pour toute convention de stage signée depuis le 1er décembre 2014, la gratification mensuelle des stagiaires se calcule en fonction des heures effectuées, et non sur la base de 154 heures ou 151,67 heures. Pour une signature entre le 1er décembre 2014 et le 31 août 2015, la gratification passe à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (PHSS), soit un montant de 3,30 € par heure de stage (3,1625 € jusqu'au 31 décembre 2014). A compter du 1er septembre 2015, les gratifications minimales s'élèveront à 15 % du PHSS, soit 3,60 € par heure.

STATUT AMÉLIORÉ

La nouvelle loi améliore le statut des stagiaires, en leur ouvrant notamment le bénéfice de dispositions prévues pour les salariés. C'est le cas lors de grossesse, de paternité ou d'adoption. Ils bénéficient ainsi de congés et autorisations d'absence d'une durée équivalente à ceux des salariés. L'attribution de congés payés aux stagiaires n'est pas prévue par la loi. Pour les stages de deux à six mois, la convention de stage doit cependant prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence. Les signataires devront s'accorder sur les modalités notamment si ces congés donnent lieu à gratification. En cas d'absence du stagiaire pour maladie, accident ou maternité, le stage pourra néanmoins être validé même s'il n'a pas eu la durée initialement prévue. Les parties à la convention de stage pourront également se mettre d'accord sur un report de la fin du stage. En matière de durée du travail, les règles applicables aux salariés de l'entreprise sur les durées maximales, la présence de nuit ainsi que les repos et les jours fériés sont étendues aux stagiaires. En outre, ils ont accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et à la prise en charge des abonnements aux transports publics pour leur trajet domicile-travail. ■

ComptaTouch
L'expertise comptable sur-mesure

GÉOLOCALISER UN SALARIÉ : LÉGAL ?

Le traitement des informations de géolocalisation des salariés constitue un *«traitement de données à caractère personnel»* au sens de la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978. Le traitement doit être déclaré à la CNIL avant d'être mis en œuvre.

■ La géolocalisation des salariés ne peut être effectuée *«que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes»* :
- assurer la gestion des prestations chez les clients (dépannage, intervention d'urgence...);
- contrôler le respect des règles d'utilisation du véhicule ;
- assurer la sécurité du salarié, du véhicule ou des marchandises (protection contre le vol) ;
- suivre et facturer des prestations de transport ou des prestations directement liées à l'utilisation du véhicule ;
- justifier la réalisation d'une prestation auprès d'un client.

Ce n'est qu'à titre accessoire que la géolocalisation peut permettre de suivre le temps de travail des salariés à condition que ce suivi ne puisse pas être effectué par un autre moyen.

■ L'employeur doit limiter l'utilisation de la géolocalisation aux finalités déclarées. A défaut, il commet une infraction pénale passible de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende (code pénal, article 226-21).

■ En tout état de cause, l'employeur ne peut collecter ou traiter des données de localisation en dehors du temps de travail du salarié, pendant les temps de pause ou le trajet du domicile au lieu de travail. ■

AIDE À L'EMBAUCHE DU PREMIER SALARIÉ

La nouvelle aide à l'embauche du premier salarié est effective depuis juin 2015. Elle concerne les entreprises qui embauchent un salarié pour la première fois. Elle peut aussi bénéficier aux entreprises dont ce n'est pas la première embauche mais qui n'ont procédé à aucune embauche depuis plus de douze mois. Si un premier contrat de travail, conclu à compter du 9 juin 2015, a été rompu, l'employeur peut bénéficier de l'aide pour une nouvelle embauche. La rupture du contrat doit être intervenue pendant la période d'essai, avoir été justifiée par un motif réel et sérieux de licenciement (faute grave ou lourde, inaptitude) ou par la démission du salarié, sa retraite ou son décès.
Le salarié doit être embauché en CDI ou CDD de plus de douze mois. Le contrat doit prendre effet au cours de la période du 9 juin 2015 au 8 juin 2016.
Pour un travail à temps plein, l'aide se chiffre à 4 000 euros, versés à raison de 500 euros par période de trois mois pendant deux ans. En cas de travail à temps partiel, l'aide est proratisée. Elle n'est pas versée pour les périodes d'absence du salarié.
L'aide doit être demandée à l'agence de services et de paiement dans les six mois suivant le début d'exécution du contrat. Avant la fin de chaque trimestre, l'employeur devra adresser une attestation dématérialisée pour justifier la présence du salarié.
L'aide ne peut pas se cumuler avec une autre aide de l'Etat (insertion, retour à l'emploi...). ■

PAS DE PAIEMENT EN ESPÈCES SUPÉRIEUR À 1 000 EUROS

Les consommateurs étaient jusqu'à présent autorisés à payer en espèce tout achat jusqu'à 3 000 euros. A compter du 1er septembre 2015, il est interdit d'effectuer un paiement de plus de 1 000 euros en espèces ou en monnaie électronique.
L'interdiction s'applique à toutes les personnes ayant leur domicile en France, particuliers ou professionnels, ainsi qu'aux non résidents agissant pour les besoins d'une activité professionnelle.
Elle ne s'applique cependant pas aux paiements effectués entre personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, ni aux personnes qui n'ont pas de compte de dépôt.
L'interdiction porte sur les paiements en espèces ou en monnaie électronique. La notion de monnaie électronique est définie par l'article L 315-1 du code monétaire et financier. C'est la forme numérique de l'argent liquide. Les valeurs monétaires sont stockées sous forme électronique ou magnétique, sur une carte à puce, un téléphone ou un serveur distant.
Comme le paiement en espèce, le paiement par monnaie électronique n'opère aucun débit sur le compte bancaire de l'acheteur puisqu'il nécessite un prépaiement.
Les infractions à l'interdiction de paiement en espèce ou en monnaie électronique sont sanctionnées par une amende dont le montant varie en fonction de la gravité des manquements et qui ne peut excéder 5 % des sommes payées. Le débiteur et le créancier sont solidairement responsables du paiement de l'amende. ■

LA LIBRAIRIE TECHNIQUE du bâtiment PERFORMANT
100 % PRO
www.librairietechnique.com
01 45 40 30 60

À LIRE

FONDAMENTAUX D'HYDRAULIQUE PRATIQUE

Une édition entièrement revue, corrigée et complétée de cet ouvrage composé de 22 chapitres consacrés à l'hydraulique des installations de climatisation de froid et de chauffage. Il est principalement orienté vers la mise en service et le dépannage des réseaux. Deux nouveaux chapitres sont notamment consacrés aux spécificités des installations solaires thermiques. En effet, l'expérience montre que bon nombre de dysfonctionnements de pompes à chaleur, de chaudières, de groupes d'eau glacée, de capteurs solaires sont dus à des problèmes d'origine hydraulique.
Essentiellement pratique, après un rappel nécessaire des «fondamentaux» de l'hydraulique, le livre comprend de très nombreux exemples numériques illustrant parfaitement le fonctionnement complet d'une installation.

59 € TTC
Frais de livraison inclus

service lecteur n° 4992

KLIMA MURALE
LE MANUEL DE TERRAIN POUR LE DÉPANNAGE DES CHAUDIÈRES MURALES

Auteur des logiciels Klima Murale et Klima Condens (formation aux techniques de dépannage des chaudières murales) Florian Bisbau signe ce manuel pratique destiné aussi bien aux techniciens en formation qu'aux dépanneurs confirmés soucieux de se perfectionner. Le fonctionnement des chaudières murales y est présenté sous toutes ses coutures : combustion, électricité, organes, pannes, condensation, régulation, entretien. Fort de son expérience de dépanneur et de formateur, l'auteur a privilégié dans son propos la simplicité et l'efficacité. Ainsi, les valeurs utilisées sont parfois arrondies pour les retenir facilement et les appliquer sur le terrain.

service lecteur n° 4993

Frais de livraison*	
1 ouvrage	+ 5 €
2 ouvrages	+ 9 €
3 ouvrages	Offert

* Offre valable en France métropolitaine uniquement. Pour toute autre destination, nous consulter.

39,95 € TTC
Hors frais de livraison

Sommaire détaillés et extraits à feuilleter sur www.librairietechnique.com

ABONNEZ-VOUS 2 ANS et économisez 20 % !

Offre exceptionnelle 2 ans

~~118 €~~
94,40 €TTC
seulement pour 16 numéros

Nouveau : l'e-mag
recevez la version numérique et ses compléments à télécharger

LE MAGAZINE
(8 numéros par an)

+

LES SUPPLÉMENTS THÉMATIQUES
Une analyse de fond sur votre métier et ses évolutions

+

LA NEWSLETTER
L'essentiel de l'info, chez vous, par mail toutes les semaines

+

LE e-MAGAZINE
La revue en version numérique et ses compléments de lecture à télécharger (vidéo, documentation...)

OUI, je m'abonne à **L'Installateur**. Je recevrai en plus **les suppléments**, **la newsletter hebdomadaire** et j'aurai accès au **site web** et ses **nombreux services** (indices, archives, etc.).

Je choisis l'offre d'abonnement :

☐ **2 ans (16 numéros)** au tarif de **94,40** €TTC* au lieu de ~~118~~ €TTC, soit 20 % de réduction.
☐ **1 an (8 numéros)** au tarif de **59** €TTC*

Je choisis mon mode de paiement :

☐ Chèque bancaire à l'ordre de ESI PUBLICATIONS
☐ À réception de facture

☐ Mme ☐ Mlle ☐ Mr

Nom/Prénom : _____
Société : _____ Fonction : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Ville : _____
Tél. : _____ Activité : _____
Siret : _____ Code NAF : _____

J'inscris mon adresse mail pour recevoir le e-magazine et la e-newsletter

E-mail : _____ @ _____

J'offre à deux personnes de mon choix l'abonnement à la e-newsletter hebdomadaire

E-mail : _____ @ _____
E-mail : _____ @ _____

à renvoyer accompagné de votre règlement à ESI PUBLICATIONS
6, passage Tenaille - 75014 Paris - Fax : 01 45 40 30 61 - E-mail : abo@edipa.fr

En application de l'article L.27 de la loi du 6 janvier 1978, relative à l'informatique et aux libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de certification pour toute information vous concernant en vous adressant à notre siège social. Les informations requises sont nécessaires à l'établissement de votre commande. Elles pourront également être cédées à des organismes extérieurs, sauf si vous cochez la case ci-contre ☐

* Prix valable en France métropolitaine seulement. Pour l'étranger et les DOM-TOM nous consulter. Offre valable jusqu'au 30/09/2015

L'installateur

LE MAGAZINE
(8 numéros par an)

LES SUPPLÉMENTS THÉMATIQUES
Une analyse de fond sur votre métier et ses évolutions

LA NEWSLETTER
L'essentiel de l'info, chez vous, par mail toutes les semaines

LE e-MAGAZINE
Le complément web de votre revue papier et ses documents à télécharger

Un magazine

le bâtiment PERFORMANT