Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE
ET DE LA PECHE

DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE **SOUS-DIRECTION DES ETABLISSEMENTS ET DE LA POLITIQUE CONTRACTUELLE** **Suivi par :** Sandra AZOULAY Tél : 01.49.55.48.30 Fax : 01.49.55.48.19 Mel : sandra.azoulay@agriculture.gouv.fr	**NOTE DE SERVICE** **DGER/SDEPC/N2005-2053** **Date: 13 juillet 2005**

Date de mise en application : immédiate

Le Ministre de l'agriculture et de la pêche
à

Nombre d'annexes: 2

Objet : Guide méthodologique relatif au stage en entreprise des élèves et étudiants des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Bases juridiques: circulaire DGER/POFEGTP/N2004-2023-DGFAR/SDTE/N2004-5009 du 15 mars 2004

Mots-clés : GUIDE, STAGE EN ENTREPRISE

Destinataires	
Pour exécution : - Administration centrale - Directions régionales de l'agriculture et de la forêt - Services régionaux de la formation et du développement - Etablissements publics nationaux et locaux d'enseignement agricole	Pour information : - Organisations syndicales de l'enseignement agricole public

La présente note de service a pour objet de mettre en œuvre un guide méthodologique relatif au stage en entreprise des élèves et étudiants des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

La mise en œuvre des stages en entreprises est cadrée par un dispositif réglementaire explicité par la **circulaire DGER/POFEGTP/N2004-2023DGFAR/SDTE/N2004-5009 du 15 mars 2004**.

Ce guide a pour objectif de répondre à l'interrogation des directeurs d'établissements sur le risque pénal qui existe lors de l'envoi des stagiaires en entreprise. Cette mise en cause de la responsabilité pénale des directeurs d'établissements reste très exceptionnelle. Toutefois, le ministère de l'agriculture et de la pêche a voulu répondre à cette interrogation afin de donner les outils nécessaires et indispensables face à la prévention de ce risque.

Le présent guide méthodologique vise également à préciser les conditions et les modalités d'exercice de cette responsabilité, en en précisant le cadre, puis en apportant des éléments complémentaires à la circulaire précitée du 15 mars 2004 sur les diligences à accomplir dans ce cadre.

Enfin, je tiens à remercier ceux qui ont participer à l'élaboration de ce guide lors du groupe de travail composé de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, de la Direction Générale de la Forêt et des Affaires Rurales, du Service des Affaires Juridiques, d'un représentant du groupement des DRAF, d'un représentant du groupement des chefs de SRFD, des représentants élus de la CCP des directeurs d'établissements et des représentants de l'association des directeurs et directeurs adjoints des EPLEFPA.

Le Directeur général
de l'enseignement et de la recherche
Michel THIBIER

Guide méthodologique relatif au stage en entreprise des élèves et étudiants des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

2005
MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA PÊCHE

Guide méthodologique relatif au stage en entreprise des élèves et étudiants des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Sommaire

Responsabilité civile	Fiche n°1
Responsabilité en faute inexcusable	Fiche n°2
Responsabilité pénale du chef d'établissement	Fiche n°3
Protection fonctionnelle des agents publics	Fiche n°4
Modalités d'application de l'article 2 du décret du 14 avril 1997	Fiche n°5
Choix des entreprises d'accueil – constitution d'un réseau	Fiche n°6
Préparation de l'élève à la sécurité permettant d'aborder le stage	Fiche n°7
Sensibilisation des maîtres de stage	Fiche n°8
Appui Juridique	Fiche n°9
Conduite à tenir en cas d'accident	Fiche n°10
Annexes	

*Il vous est rappelé qu'un vade-mecum, élaboré en janvier 1998, ayant pour objet des questions juridiques intéressant la vie des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole est à votre disposition à l'adresse suivante :
http://www.educagri.fr/vademecum/sommaire.htm

FICHE n° 1

RESPONSABILITE CIVILE

Le principe de la responsabilité civile, dite encore « quasi-délictuelle » et qui ne doit pas être confondue avec la responsabilité contractuelle est :

Ne pas causer de dommage ou le réparer.

La responsabilité civile diffère de la responsabilité pénale dont l'objet est de punir.

I. Les principes de la responsabilité civile découlent essentiellement du code civil

Article 1382 : « tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute de qui il est arrivé, à le réparer ».

Article 1383 : « chacun est responsable du dommage qu'il a causé, non seulement de son propre fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Article 1384 : « on est responsable non seulement du dommage que l'on cause de son propre fait, mais encore de celui des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde. »

II. Situation des élèves en stage:

Lors d'un stage en entreprise, il peut être causé des **dommages à l'élève**, et inversement **l'élève peut causer des dommages dans l'entreprise d'accueil.**

Dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, il est vivement conseillé de souscrire un contrat d'assurance pour couvrir le risque responsabilité civile du fait du chef d'établissement ou du chef de l'entreprise d'accueil.

a. Cas des dommages corporels

a-1- Dommages causés à l'élève

L'élève étant couvert par le régime légal accident du travail, en vertu des articles L 751- 1 , (1er alinéa du paragraphe II) , et L 761-14 du code rural, **l'éventualité de voir engager la responsabilité de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil apparaît de fait très limitée, puisque l'assurance légale assurance accident du travail de l'élève, qui répare les dommages corporels sur la base d'un forfait, joue à l'exclusion de tout autre système de réparation des dommages corporels, sauf dans le cas d'une faute inexcusable de l'employeur.**

C'est seulement dans le cadre d'une « faute qualifiée d'inexcusable » de l'employeur, qu'il appartiendrait à la **personne assurant, dans le droit commun, toutes les obligations de l'employeur**, **d'assurer le complément d'indemnisation** (voir fiche n°2) auquel a droit **l'élève.** (Majoration de la rente et réparation du préjudice subi dépassant le cadre du forfait, cette réparation étant effectuée selon les règles du droit commun, voir à cet égard la fiche sur la faute inexcusable.)

Les obligations de l'employeur incombent à la personne qui verse les cotisations d'accident du travail ou qui assure l'élève en accident du travail.

***

A qui incombent, vis à vis des élèves les obligations des employeurs de main d'œuvre ?

Les obligations des employeurs de main d'œuvre incombent au Directeur de l'établissement.

(Décrets n° 76 991 et 76 992 du 7 novembre 1976, article 2, pris pour l'application des articles L 751-1 et L 761-14 du code rural.)

Pour les établissement publics du MAP, les prestations et les indemnités sont à la charge de l'ETAT.

Dans le cas d'un établissement privé, c'est l'établissement qui cotise en accident du travail et affilie l'élève à la caisse de mutualité sociale compétente.

Du fait des responsabilités inscrites dans les textes, il est indispensable que l'établissement, qu'il soit privé ou public, contracte une assurance responsabilité civile.

En effet, dans le cas d'un établissement public, même si l'Etat est son propre assureur, il est arrivé que l'établissement soit condamné pour faute inexcusable, suite à un accident mortel survenu à un élève en stage en entreprise. (Lycée agricole Georges Pompidou contre les époux FAVAIN, Cour d'appel de RIOM, 18 février 2003.)

Il arrive aussi que le maître de stage soit condamné pour faute inexcusable. En vue d'une telle hypothèse, une assurance responsabilité civile doit être contractée par le maître de stage.

***

a-2- Dommages corporels causés par l'élève.

C'est l'assurance accident du travail des personnels de l'entreprise qui jouera.

b. Cas des dommages matériels

Ce sont donc essentiellement les dommages matériels, (bris de lunettes, vols de vêtements, d'objets divers), **qui pourraient susciter la mise en cause de la responsabilité civile de l'entreprise d'accueil ou de l'établissement d'enseignement.**

b-1 Cas des dommages matériels causés à l'élève.

Conformément aux recommandations du ministère de l'Education nationale, les conventions de stage, y compris celles qui sont conclues avec une entreprise située à l'étranger, doivent comporter une clause type précisant :

« Afin de permettre au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires pour garantir sa responsabilité civile, chaque fois qu'elle sera engagée…., il lui est conseillé de souscrire une assurance ou de vérifier que son contrat d'assurance intègre bien parmi les personnels couverts les stagiaires. »

b-2 Dommages qui peuvent être causés par l'élève dans l'entreprise d'accueil.

Le Chef d'établissement doit souscrire une assurance particulière couvrant la responsabilité civile de l'élève pour les dommages qu'il pourrait causer dans l'entreprise au cours d'une période de formation en milieu professionnel.

(Voir à cet égard la note de service n° 93-179 de l'Education nationale adressée aux Recteurs, publiée au recueil des lois et règlements de l'Education nationale, paragraphe 363-5)

*Fiche rédigé par la DGER.

FICHE n° 2

SUR LA RESPONSABILITE POUR FAUTE INEXCUSABLE IMPUTABLE A L'EMPLOYEUR (chef d'établissement et chef d'entreprise)

I. Domaine d'application

Cette responsabilité très particulière peut être engagée en cas d'accident survenu aux élèves des établissements, publics ou privés, d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles à l'occasion d'un stage effectué dans le cadre de cet enseignement ou formation pour obtenir, au delà de la réparation forfaitaire résultant de l'application du code rural, une réparation supplémentaire spécifique justifiée par « une faute inexcusable de l'employeur ».

Tout en prévoyant un régime d'indemnisation propre aux accidents du travail agricole aux articles L.751-1 et suivants, le code rural rend expressément applicables, les dispositions des articles L. 451-1 à L. 455-2 du code de la sécurité sociale.

Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur, la victime a droit à une indemnisation complémentaire en application de l'article L. 452-1 du code de sécurité sociale. Elle comprend une indemnité visant à couvrir les dommages personnels subis par la victime (souffrances physiques et morales, préjudices esthétique et d'agrément, préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle) ainsi qu'une majoration de l'indemnisation forfaitaire du régime des assurances sociales agricoles.

En l'absence de dispositions légales ou de stipulations dans le contrat d'association qui l'unissait à l'Etat, un établissement d'enseignement agricole privé doit, en raison de la reconnaissance d'une faute inexcusable par les juridictions judiciaires, assurer l'intégralité du versement des indemnités dues à un élève victime d'un accident au cours d'un stage effectué au service d'une coopérative d'utilisation de matériel agricole (CE, 28 mai 2001, Etablissement secondaire agricole et technique de Giel et autre, req. n°206267).

Pour les établissements publics, voir la fiche sur la protection fonctionnelle des agents publics qui énonce que la protection fonctionnelle entraîne la prise en charge (hormis l'amende pénale) de tout ou partie des réparations de préjudices auxquelles l'intéressé pourrait être condamné

II. Conditions de mise en jeu

Pour que cette responsabilité puisse être recherchée sur le terrain ci-dessus défini, il faut que l'accident survenu résulte d'une « faute inexcusable de l'employeur ». Les éléments constitutifs de celle-ci ont été définis par la Cour de cassation (Cass. Chambres réunies, 15 juillet 1941, Veuve X contre Compagnie des assurances générales).

Ce sont :

- l'existence d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire ;
- la conscience du danger que devait en avoir son auteur et l'absence de toute cause justificative.

La réalité de ces divers éléments donne lieu à une appréciation au cas par cas.

Il a été jugé qu'un lycée avait commis une faute inexcusable en ne s'assurant pas de la conformité du matériel avec lequel allait se trouver son élève, et en ne vérifiant pas les conditions d'exécution du stage (TASS Nanterre, 17 octobre 2000, M. Geffray c/Etat et entreprise Le Boulluec, n°N1738/99) ou lorsqu'un lycée avait adressé son élève à un employeur au Canada, sans être à même de vérifier les bonnes conditions d'accueil et de sécurité au sein de l'entreprise et l'emploi du stagiaire, selon les normes de la convention de stage (TASS, Melun, 27 avril 2001, M. CROCICCHIA, n°98-663).

En revanche, la faute inexcusable n'a pas été retenue dans un cas où un élève s'était fait sectionner l'index gauche par une fraiseuse, alors que la machine était en parfait état de marche, que la victime avait reçu la formation requise pour l'utiliser sans danger et que l'accident n'était dû qu'à l'inattention du stagiaire qui avait mis son doigt entre la fraise et la pièce à usiner lors de la mise en route de l'engin (TASS Bourges, 29 mars 1996, M. Benzitoune contre Etat).

*Fiche rédigé par le SAJ.

FICHE n° 3

SUR LA RESPONSABILITE PENALE DU CHEF D'ETABLISSEMENT

I. Conditions de la mise en cause.

La mise en cause de la responsabilité pénale d'un chef d'établissement devant les tribunaux répressifs, en raison des faits commis dans l'exercice de ces fonctions, reste exceptionnelle.

Néanmoins, les poursuites pénales sont susceptibles d'être engagées pour homicide ou blessures involontaires en cas d'accident survenu à un élève à l'occasion d'un stage en entreprise. La loi n°2000-647 du 10 juillet 2000 (JO du 11 juillet 2000) tendant à préciser la définition des délits non intentionnels est notamment venue modifier le troisième alinéa de l'article 121-3 du code pénal qui dispose désormais qu'hormis les crimes et délits intentionnels : « il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte-tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer ».

Il résulte de cette formulation que les faits pouvant être reprochés au directeur d'établissement, qui aurait indirectement causé un dommage, consistent soit dans le non respect manifestement délibéré d'une obligation de prudence ou de sécurité, obligation elle-même prévue par la loi ou par le règlement, soit dans l'exposition très lourdement fautive d'une personne à un risque particulièrement grave que le directeur d'établissement n'aurait pas dû ignorer.

Ces nouvelles dispositions doivent être combinées avec celles issues de la loi du 13 mai 1996, qui a modifié les conditions de mise en jeu de la responsabilité pénale, notamment celle des agents publics, en obligeant le juge à tenir compte des conditions dans lesquelles l'agent exerce ses fonctions.

II. Les diligences normales.

Le délit d'homicide ou de blessures causés par l'imprudence, la négligence ou le manquement à une obligation de prudence ou de sécurité, n'est pas constitué si

l'auteur des faits a accompli des diligences normales, « compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que des pouvoirs et des moyens dont il dispose ». Si l'auteur indirect du dommage a accompli les diligences normales, sa responsabilité pénale ne peut être engagée que s'il est établi qu'il a violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou commis une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité.

C'est pourquoi, par exemple, le rappel par voie de note de service des diligences à accomplir avant et pendant le stage des élèves est de nature non seulement à prévenir le risque d'accident mais aussi à protéger les chefs d'établissements qui auront veillé à respecter ces consignes.

C'est généralement sur le fondement d'infraction non volontaires que des chefs d'établissement peuvent être exposés à des poursuites pénales en cas d'accident grave survenant en stage en entreprise.

Ainsi, un chef d'établissement a été poursuivi pour « ne pas avoir, préalablement à l'arrivée du stagiaire, vérifié que l'entreprise d'accueil disposait d'un matériel conforme à la législation, que les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité étaient de nature à préserver l'intégrité physique de l'élève ». Le tribunal correctionnel a considéré que « le dommage a été causé par l'utilisation d'un matériel n'appartenant pas à [l'entreprise d'accueil], de sorte que quand bien même [le chef d'établissement] eusse respecter son obligation, celle-ci n'aurait pu éviter la réalisation d'un dommage » et l'a renvoyé des fins de la poursuite (Tribunal correctionnel, 10 mars 2005, n°301/05). En l'espèce, le tribunal a donc jugé qu'il n'y avait pas de lien de causalité entre le non respect de cette obligation et le dommage.

*Fiche rédigé par le SAJ.

FICHE n° 4

LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS

I. Champ d'application de la protection fonctionnelle

La protection juridique des agents de l'Etat est régie par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les chefs d'établissement bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par l'Administration dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales.

Ainsi, l'Etat est tenu d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Le soutien apporté aux chefs d'établissement comprend le déclenchement éventuel de l'attribution de la protection juridique, en application de l'article précité, lorsque la responsabilité des intéressés se trouve engagée sans qu'une faute personnelle détachable du service leur soit imputable.

Cette protection inclut, entre autres, la prise en charge des frais d'avocat et de justice. En effet, l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que l'administration doit couvrir le fonctionnaire de tout ou partie des condamnations civiles prononcées contre lui pour la part imputable à la faute de service cause du dommage subi par le tiers.

II. Modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle

Pour que la protection vous soit attribuée en vertu de l'article précité, vous devrez effectuer une demande par écrit sollicitant la protection juridique en vertu de l'article précité. Ce courrier sera à adresser au Service des Affaires Juridiques du ministère chargé de l'agriculture sous couvert de la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt (Service Régional de la Formation et du Développement) avec une copie adressée à l'administration centrale.

Dés lors, le Service des Affaires Juridiques appréciera si les faits n'ont pas le caractère d'une faute personnelle et, si le chef d'établissement peut bénéficier de la protection juridique de son administration. La protection juridique se concrétise par la prise en charge des honoraires de l'avocat chargé de défendre les intérêts de l'agent. « dans la limite d'un montant raisonnable », c'est-à-dire identique à celui alloué, pour une affaire similaire, aux avocats chargés de représenter l'agent judiciaire du Trésor. Les frais sont réglés par le service des affaires juridiques, directement à l'avocat ou au chef d'établissement qui en a fait l'avance.

La protection juridique entraîne également la prise en charge de tout ou partie des réparations de préjudices auxquelles l'intéressé pourrait être condamné. Cependant l'amende pénale éventuellement infligée par le juge reste à la charge exclusive de l'agent.

En tout état de cause, il apparaît indispensable que vous informiez l'administration dont vous relevez de toute citation ou assignation qui vous sera délivrée pour des faits survenus au cours ou à l'occasion du service.

*Fiche rédigé par la DGER et le SAJ.

Fiche n° 5

RELATIVE AUX MODALITES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 2 DU DECRET DU 14 AVRIL 1997

Cette fiche a pour objectif de préciser les diligences particulières que le chef d'établissement devra mettre en œuvre pour satisfaire à ses obligations, rappelées à l'article 3 de la convention-type et dans la circulaire DGER / DGFAR du 5 mars 2004.

En effet, pendant ces périodes de formation et ces stages, les élèves demeurent sous la responsabilité de leur établissement d'enseignement.

Il est prévu que *« les chefs d'établissements d'enseignement s'assurent que l'équipement de l'entreprise d'accueil, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et la moralité du responsable de la formation sont de nature à préserver l'intégrité physique de l'élève et à lui garantir une formation pratique correspondant à l'enseignement reçu*».

I. Veiller à ce que l'annexe pédagogique de la convention de stage soit remplie avec soin

Lors de la signature de la convention, le chef d'établissement s'assure que l'annexe pédagogique a bien été renseignée par le chef d'entreprise d'accueil, en fonction de l'âge du stagiaire, de la formation visée et des objectifs du stage.

L'annexe à la convention précise le type de matériels utilisés par le jeune; cette partie est renseignée par le chef d'entreprise qui, par là-même s'engage à ne faire utiliser par le stagiaire qu'un matériel conforme. Il doit aussi renseigner les conditions de réalisation des travaux dangereux et d'utilisation des matériels (notamment l'existence d'une formation à la sécurité, le port d'équipements de protection individuelle, les conditions d'encadrement …). La mention de la dérogation obtenue ou non est également indiquée lorsque les jeunes de moins de 18 ans sont concernés. Il peut s'avérer nécessaire, notamment dans le cas où il est recouru pour la première fois à l'entreprise d'accueil concernée, que le contenu de l'annexe fasse l'objet d'une discussion approfondie avec le responsable de l'entreprise d'accueil.

II. Organiser, en tant que de besoin, la visite préalable au stage

Le chef d'établissement détermine de la nécessité ou non de faire procéder à une visite préalable au stage chez le chef d'entreprise d'accueil; cette nécessité peut intervenir si notamment le maître de stage est nouveau, si les annexes sont mal remplies ou non remplies, si dans le cadre du suivi de stage des années précédentes, il est apparu des problèmes particuliers.

-L'entreprise d'accueil est nouvelle pour l'établissement d'enseignement :

Toutes les vérifications sur les qualités et compétences du maître de stage ainsi que celle des conditions de sécurité de l'entreprise sont nécessaires.

Le chef d'établissement d'enseignement peut se faire aider dans sa démarche d'avis d'experts notamment par l'inspection du travail ou l'inspection d'apprentissage si par ailleurs l'entreprise d'accueil est connue pour former des apprentis.

-L'entreprise d'accueil accueille des stagiaires depuis plusieurs années :

La formalisation d'un réseau de maîtres de stage et sa mise à jour tout au long de l'année doit permettre la simplification des démarches préalables au stage (voir fiche n°6).

Dans le cas particulier, où l'entreprise d'accueil est trop éloigné de celle de l'établissement scolaire ou à l'étranger, le chef de l'établissement scolaire veillera à déléguer à un autre établissement scolaire, proche du lieu de stage, le soin de s'assurer des éléments indiqués ci-dessus et d'en avoir confirmation écrite au moment de la signature de la convention de stage.

III. Assurer l'organisation du suivi de l'élève en stage

Ce suivi passe par une ou des visites permettant l'assistance à l'élève et l'alerte du chef d'établissement. Cette visite est effectuée par l'enseignant responsable du stagiaire.

L'enseignant doit être à l'écoute du jeune et doit réagir à toute information donnée par le stagiaire sur le bon déroulement du stage, notamment:

1. en termes de moralité du chef d'entreprise et de ses personnels;
2. en termes de respect de la réglementation relative à la durée du travail et à la sécurité au travail;
3. en termes de temps disponible accordé pour la rédaction de son rapport de stage;
4. relative aux conditions d'hébergement, le cas échéant.

Dans le cas d'anomalies graves ou répétées, l'enseignant alerte le chef d'établissement qui prendra les dispositions adéquates. Ces dispositions consistent notamment à une prise de contact immédiate avec le chef d'entreprise d'accueil.

IV. Mettre en œuvre un partenariat avec les services d'inspection du travail compétents

Ce partenariat prend la forme suivante :

a. Le signalement à l'inspection du travail des problèmes rencontrés dans le cadre des conditions d'emplois des jeunes, lors des visites de suivi des stages.

b. Le signalement à l'inspection du travail des maîtres de stage nouveaux pour lesquels les résultats de l'enquête préalable ne sont pas satisfaisants.
c. *Le « peignage » du fichier des chefs d'entreprises d'accueil* afin de vérifier qu'aucune de ces entreprises n'a fait l'objet d'un procès-verbal d'infraction

aux dispositions relatives à la santé et sécurité au travail afin de mettre en œuvre des dispositions de l'article L. 211.1.I, 4ème alinéa du code du travail qui précisent qu' : *«Aucune convention ne peut être conclue avec une entreprise aux fins d'admettre ou d'employer un élève dans un établissement où il a été établi par les services de contrôle que les conditions de travail sont de nature à porter atteinte à la sécurité, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des personnes qui y sont présentes»*

De façon plus générale, un volet concernant la prévention des risques professionnels pourra être développé selon les partenariats locaux, auxquels les élèves, les maîtres de stage, les chefs d'entreprises, les équipes pédagogiques et les membres des conseils d'administration seront étroitement associés.

*Fiche rédigé par la DGFAR.

FICHE n° 6

CHOIX DES ENTREPRISES D'ACCUEIL / CONSTITUTION DE RESEAUX

I. Champ d'application.

Les équipes pédagogiques sont évidemment très conscientes de l'importance que revêt le choix de l'entreprise d'accueil et du maître de stage du stagiaire. De longue date, des relations étroites se sont établies entre les établissements de formation et un nombre très important d'entreprises des secteurs professionnels du champ du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Etre maître de stage est la reconnaissance d'un ensemble de compétences professionnelles et pédagogiques, de qualité d'écoute, de patience mais aussi d'autorité pour n'en citer que quelques-unes.

Reconnaître l'entreprise comme terrain pour les apprentissages professionnels, c'est reconnaître un milieu proche de celui où le futur professionnel exercera, un milieu où il pourra découvrir la gestion au quotidien mais aussi à plus ou moins long terme de l'entreprise, dans les conditions de sécurité des biens et des personnes.

II. Modalités de mise en œuvre.

La recherche de qualité du maître de stage comme celle de qualité de l'entreprise d'accueil ont conduit de nombreux établissements en lien avec les organisations professionnelles des secteurs concernés à mettre en place ***des réseaux de maîtres de stage***. On ne peut qu'encourager cette démarche qui permet d'approfondir les partenariats entre établissements de formation et les branches professionnelles.

A l'image des réseaux de maîtres-exploitants qui accueillent des stagiaires, candidats à l'installation en agriculture, des réseaux d'entreprises d'accueil de stagiaires de la formation initiale scolaire doivent s'établir, s'entretenir etc. Des réunions pourront être organisées, si possible annuellement, avec les maîtres de stages afin d'établir un réseau ; par ailleurs, la mise en place d'une coopération entre les établissements doit être encouragée.

Les établissements ou des groupes d'établissements peuvent s'appuyer également sur l'expertise des chargés de mission d'inspection de l'apprentissage et des services des SDITEPSA.

*Fiche rédigé par la DGER.

FICHE n° 7

PREPARATION DE L'ELEVE A LA SECURITE PERMETTANT D'ABORDER LE STAGE

Les règles d'hygiène et de sécurité au travail sont dorénavant introduites dans l'ensemble des filières de formation professionnelles rénovées. Le respect des conditions de sécurité en entreprises, tout comme dans les exploitations agricoles et ateliers technologiques des établissements de formation est incontournable.

Aussi, avant le départ en stage des élèves, le chef d'établissement doit-il s'assurer que les élèves ont bien pris connaissance de l'ensemble de ces règles. (Voir la circulaire du 15 mars 2004 § III-1221- sur la formation à la sécurité).

Les équipes pédagogiques dans la phase préparatoire du stage, sous les formes adaptées aux types d'élèves et d'entreprises doivent sensibiliser les stagiaires aux risques d'accidents et de maladies professionnelles. Les séquences doivent être explicitement indiquées dans les cahiers de textes.

Par ailleurs, il est très souhaitable **qu'une première initiation à l'utilisation de machines et outils spécifiques**, qui devront, ou pourront, être utilisés pendant le stage soit réalisée avant le départ en stage, pour les élèves qui n'auraient aucune expérience dans ce domaine.

L'attention du maître de stage devra également être attirée sur la nécessaire formation du stagiaire, dés son arrivée, sur le poste qu'il occupera et aux règles de sécurité qui en découlent.

Les jeunes devront être informés de la possibilité de refuser de travailler sur une machine s'ils considèrent qu'elle n'est pas conforme aux normes de sécurité et qu'elle représente un danger pour eux-mêmes. Dans le même temps, ils devront en informer leur enseignant afin qu'il fasse des vérifications auprès de l'entreprise et du maître de stage.

Au retour de stage, le thème de la sécurité en milieu professionnel peut être un thème de débat pluridisciplinaire suite à l'observation des élèves en stage, en droite ligne avec les opérations de prévention menées en partenariat avec la Mutualité sociale agricole.

*Fiche rédigé par la DGER.

FICHE n° 8

SENSIBILISATION DES MAITRES DE STAGE

La relation Ecole-Entreprise est un élément essentiel dans l'adaptation permanente de la formation professionnelle des jeunes aux réalités du monde du travail. Ainsi, la relation contractuelle entre le maître de stage et l'établissement de formation ne doit évidemment pas se limiter à la seule signature d'une convention, fixant les obligations des uns et des autres.

Si la période en entreprise est identifiée comme une séquence de formation en milieu professionnel, l'attention des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques doit être attirée sur la nécessité de sensibiliser les maîtres de stage sur deux points majeurs :

- ***l'application des règles et conditions d'hygiène et de sécurité ;***

- ***ce qui est attendu en terme de formation du stagiaire :*** apprentissages, maîtrise de savoir-faire pratiques et professionnels…

(Voir la circulaire DGER/POFEGTP/N2004-2023-DGFAR/SDTE/N2004-5009 du 15 mars 2004)

Lors d'un stage, la mise en sécurité résulte pour une part importante de la conduite des uns et des autres et des relations qu'ils établissent. La sécurité est une démarche active en ce sens qu'elle sera d'autant meilleure que l'intéressé s'y impliquera.

Le comportement d'un jeune est parfois très différent dans l'établissement scolaire et dans l'entreprise. Sans faire du maître de stage un enseignant, il est nécessaire qu'il soit en mesure de se rendre compte des manipulations au cours desquelles un jeune risque de se mettre en danger ou de mettre les autres en danger.

Il faut donc que les questions de sécurité et d'hygiène soient un sujet d'échanges entre le jeune et le maître de stage durant le stage.

Pour établir cette relation, le maître de stage doit disposer de plusieurs éléments d'information (voir annexe pédagogique) :

- être précisément informé du niveau de compétence professionnelle acquise par le jeune avant son arrivée dans l'entreprise ;

- savoir si le jeune a déjà manipulé les machines auxquelles il sera confronté dans l'entreprise ;

- connaître précisément les limites des activités professionnelles prévues selon la nature du stage ;

- être informé de ce que peut faire ou ne pas faire le jeune, du fait de son âge et de sa capacité à manipuler des charges lourdes par exemple… ;

- savoir quelle est la place du stage dans le cursus de formation du jeune, et notamment si ce stage intervient dans la délivrance du diplôme et de quelle manière. Sans aller jusqu'à une connaissance fine, le maître de stage doit être informé de ce que sont les référentiels, ce qui implique de connaître les notions sur lesquelles ils se fondent : savoirs, savoir faire et compétences ;

Les questions de préparation, suivi et bilan du stage feront l'objet d'échanges entre les enseignants et les maîtres de stages de façon individuelle ou collective. Une formation à l'évaluation du stage pourrait être envisagée. De même, quand le maître de stage ou le salarié est appelé à jouer un rôle de tuteur, l'établissement pourra leur proposer de bénéficier de quelques notions sur la psychologie et le comportement des adolescents.

Ainsi, ***les visites de stagiaires en entreprise*** doivent être un moment de dialogue privilégié entre le maître de stage, le professeur et l'élève.

D'autre part, ***l'organisation de regroupement de maîtres de stage*** doit être l'occasion de dialogue entre ces maîtres de stage et les équipes pédagogiques concernées.

Lors de ces journées, des interventions sur des thèmes d'actualités, de sécurité, etc. ou par exemple des réflexions collectives sur les problématiques Ecole-Entreprises sont à encourager.

*Fiche rédigé par la DGER.

FICHE n° 9

APPUI JURIDIQUE

L’appui juridique aux chefs d’établissement apparaît nécessaire dans un contexte de multiplication de contentieux dans le cadre des stages en milieu professionnel.

Aussi, en tant que chef d’établissement, dès qu’ils auront à résoudre des questions de droit inhérentes à la mise en œuvre du stage en milieu professionnel, ils prendront l’attache du DRAF- SRFD de sa région.

En effet, la spécificité de ces litiges, qui concernent un domaine très sensible de la vie scolaire et mettent en cause le comportement des membres de l'enseignement public, exige une attention toute particulière des services régionaux.

Un appui est votre disposition pour résoudre toutes les questions d’ordre juridique et réglementaire, en particulier au sujet des stages en milieu professionnel.

Cet appui est réalisé par un réseau de personnes ressources constitué par un attaché affecté à cet effet dans chaque SRFD (voir annexe II) et par des coordinateurs nationaux.

Dés lors, pour toute question d’ordre juridique et réglementaire, les chefs d’établissement s’adresseront à la personne ressource affectée en SRFD.

Le service régional jouera donc le rôle de conseil à l'égard des établissements du ressort de sa région et transmettra, en tant que de besoin, les questions de droit à poser à l'administration centrale.

Il pourra ainsi répondre aux difficultés et incertitudes qui se posent aux chefs d’établissement, rôle très important, en ce qui concerne, entre autre, la prévention des contentieux.

Cet appui pourra, en particulier, les aider à régler en amont les éventuelles difficultés juridiques qu’ils poseront au sujet des stages des élèves et ainsi d’essayer d’éviter d’éventuelles mises en cause de leur responsabilité.

*Fiche rédigé par la DGER.

FICHE n° 10

CONDUITE A TENIR EN CAS D'ACCIDENT SURVENU A UN ELEVE LORS D'UN STAGE EN ENTREPRISE

I. Soins à faire prodiguer à l'élève, à l'initiative de l'entreprise d'accueil

Le maître de stage, en charge de l'élève, prend les mesures nécessaires pour faire prodiguer des soins adaptés à l'élève, en cas de blessure de celui-ci, (consultation médicale ou hospitalière).

Le cas échéant, le médecin peut prescrire des jours d'arrêt de stage.

II. Déclaration d'accident du travail ou de trajet.

En cas d'accident survenant à l'élève stagiaire, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, le chef de l'entreprise adresse la déclaration d'accident au chef d'établissement dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard, dans les 24 heures.

La déclaration du chef d'établissement ou d'un de ses subordonnés doit être faite dans les 48 heures, (non compris les dimanches et les jours fériés), par lettre recommandée avec AR à la caisse de sécurité sociale compétente.

III. Analyse des causes de l'accident, par l'établissement d'enseignement

En cas d'accident de travail, l' enseignant, en charge du stage des élèves, doit analyser avec le maître de stage les causes de l'accident.

A cet effet, une rencontre avec le maître de stage doit être organisée pour s'assurer que celui-ci a pris les mesures pour préserver la sécurité et la santé de l'élève.

Lorsqu'il en existe une dans l'établissement d'enseignement, cette analyse et ses mesures sont établi en concertation avec l'instance consultative en matière d'hygiène et de sécurité.

Il s'agit de la commission hygiène et sécurité instituée par l'article L 231-2-2 du code du travail, pour les établissements publics et du comité hygiène et sécurité et des conditions de travail, pour les établissements privés, CHSCT, institué en vertu de l'article L 236-1 du code du travail.

Ainsi la commission d'hygiène et de sécurité ou le CHCST se réunit à la suite de tout accident survenu à un élève, ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Rappelons qu'en vertu du décret 93-605 du 27 mars 1993, relatif à la commission hygiène et sécurité des établissements publics, le chef d'établissement présente à la commission d'hygiène et de sécurité, au début de chaque année, une analyse des causes des accidents du travail touchant notamment les élèves, y compris des accidents survenant en stage en entreprise.

Enfin, en cas d'accident, les analyses des causes doivent être envoyées systématiquement à l'inspection du travail.

IV. Information de l'autorité académique, de l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur et du comité technique paritaire régional enseignement

En cas d'accident grave survenant en stage en entreprise à un élève, le chef d'établissement se doit d'informer immédiatement le Directeur Régional Agriculture Forêt, en qualité d'autorité académique.(Note de service DGER/DGA/DEPSE du 28 juillet 1994, ayant trait au cadre législatif et réglementaire en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces accidents sont en outre analysés avec l'ensemble des accidents du travail survenant aux élèves, hormis les accidents de trajet, par l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires, compétent pour l'enseignement agricole public et privé sous contrat, en vertu du décret n° 95-591 du 6 mai 1995 modifié.

L'Observatoire met à la disposition des établissements d'enseignement une enquête sur les accidents élèves dite enquête BAOBAC, accessible directement par les établissements sur Internet, et portant entre autres sur les accidents survenus en stage en entreprise.

Enfin, la note de service DGER/DGA/DEPSE du 28 juillet 1994, prévoit l'information du comité technique paritaire régional enseignement et du comité technique paritaire central de la DGER, à propos notamment des accidents scolaires, lors de la présentation du bilan des travaux des commissions hygiène et sécurité des établissements publics au comité technique paritaire régional enseignement et au comité technique paritaire central de la DGER.

V. Mise à jour du fichier des maîtres de stages

Lorsqu'il s'avère que les causes d'un accident apparaissent liées au fait qu'un maître de stage n'a pas respecté les règles, en matière d'hygiène et de sécurité, vis à vis de l'élève stagiaire, il convient d'en tenir compte, tant pour la poursuite du stage de l'élève, que pour l'envoi de nouveaux stagiaires dans l'entreprise.(Voir également la fiche n° 5 sur le point relatif au partenariat avec les services de l'inspection du travail.

*Fiche rédigé par la DGER.

ANNEXE I

Textes de références :

- Articles 1382, 1383 et 1384 du code civil ;
- Articles L 751- 1 et L 761-14 du code rural ;
- articles L. 451-1 à L. 455-2 du code de la sécurité sociale ;
- Article L. 211.1.I, 4ème alinéa du code du travail ;
- Article L 231-2-2 et L 236-1 du code du travail ;
- Troisième alinéa de l'article 121-3 du code pénal ;
- Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- décret n° 95-591 du 6 mai 1995 modifié relatif à l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires ;
- décret n° 97-370 du 14 avril 1997 relatif aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs agricoles ;
- circulaire DGER/POFEGTP/N2004-2023-DGFAR/SDTE/N2004-5009 du 15 mars 2004 ayant pour objet les stages en entreprise des élèves et étudiants des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.
- Note de service n° 93-179 de l'Education nationale adressée aux Recteurs, publiée au recueil des lois et règlements de l'Education nationale, paragraphe 363-5) ;
- Note de service DGER/DGA/DEPSE du 28 juillet 1994 ayant, entre autre, pour sujet l'information du comité technique paritaire régional enseignement et du comité technique paritaire central de la DGER.

* Un portail Internet gratuit et facile d'utilisation regroupe les textes législatifs et réglementaires énumérés dans ce guide. Ils sont accessibles sur le site de légifrance à partir de l'adresse suivante : http://www.legifrance.gouv.fr

ANNEXE II

ATTACHES EN DRAF-SRFD et DAF-SFD

NOM	PRENOM	SRFD-SFD	TEL SRFD	FAX
		Alsace	03.88.76.78.63	03.88.76.78.67
BORTOLI	Frédéric	Aquitaine	05.56.00.42.05	05.56.00.42.50
DUBERNARD	Aurélie	Auvergne	04.73.42.27.82	04.73.42.27.91
SENG	Christian	Basse-Normandie	02.31.24.97.51	02.31.24.97.01
JOUANNET	Nathalie	Bourgogne	03.80.39.30.00	03.80.39.31.92
ROUSSEAU	Jean Pierre	Bretagne	02.99.28.22.50	02.99.28.22.59
ALZIAL	Philippe	Centre	02.38.77.40.30	02.38.77.40.98
VELEX	Christiane	Champagne-Ardenne	03.26..66.20.20	03.26.66.20.83
CHARDONNET	Isabelle	Corse	04.95.51.86.50	04.95.51.86.79
VAUTHRIN	Evelyne	Franche-Comté	03.81.47.75.30	03.81.47.75.48
		Guadeloupe	05.90.99.09.06	05.90.99.09.10
GUEGUEN	Chantal	Haute-Normandie	02.35.58.	02.35.72.11.40
TAVEAU	Antoinette	Ile de France	01.41.24.17.52	01.41.24.17.65
ATGER	Jacques	Languedoc-Roussillon	04.67.41.80.10	04.67.54.42.95
JOYEUX	Nathalie	Limousin	05.55.12.92.63	05.55.12.92.59
FISCHER	Marion	Lorraine	03.83.18.33.33	03.83.18.33.30
		Martinique	05.96.71.21.20	05.96.71.21.25
VIEIRA	Saluciano	Midi-Pyrénées	05.61.10.61.10	05.61.10.62.43
PRINCE	Frédéric	Nord-Pas de Calais	03.20.96.42.20	03.20.96.42.39
CHASTANET	Jean-François	Pays de Loire	02.40.12.37.00	02.40.12.36.02
DELIGNY	Sylvie	Picardie	03.22.33.55.20	03.22.33.55.53
CAMPAN	Sylvie	Poitou-Charentes	05.49.03.11.60	05.49.03.11.12
BOISSERON	Edith	Provence – Alpes Côte d'Azur	04.91.23.08.85	04.91.23.08.89
		Réunion	02.62.30.88.51	02.62.30.88.49
BALAUD	Patrick	Rhône-Alpes	04.78.63.13.95	04.78.63.34.19