

Accord préalable d'accueil en PFMP

Vous acceptez d'accueillir un de nos élèves dans votre entreprise ce dont je vous remercie. Afin d'établir la convention, vous voudrez bien nous retourner ce document complété. Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à la formation de nos élèves.

M. Namur
DDFPT

Document à retourner au Lycée des Métiers Charles STOESEL, 1 Rue du Fil, B.P.62237, 68068 MULHOUSE CEDEX, pour l'établissement de la convention PFMP.

Entreprise :

Nom :
 Adresse :
 Code Postal : VILLE :
 Tél. : Fax :
 Type d'activité : Code APE :
 SIRET :

Contact entreprise :

Responsable stagiaire (destinataire de la convention) : Tél. :
 Tuteur (encadrant le stagiaire) : Tél. :
 Mail du tuteur :

Elève :

Nom : Prénom : Classe : Tél. :

Dates :

Période 1 du au

Période 2 du au

Horaires prévus (selon les dispositions réglementaires, voir au dos)

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	TOTAL HEBDO
Matin	De à	De à	De à	De à	De à	De àH
Après-midi	De à	De à	De à	De à	De à	De à	MAXI : 35H 15 ans et + 30H – de 15 ans

Document contrôlé par :

Signature :

Convention traitée OUI / NON -> motif :

A, le

Signature et Cachet de l'entreprise :

Extrait des dispositions générales relatives aux PFMP

Article 5 - Durée et horaires de travail des élèves majeurs :

En ce qui concerne la durée du travail, tous les élèves majeurs sont soumis à la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale. Dans l'hypothèse où l'élève majeur est soumis à une durée hebdomadaire modulée, la moyenne des durées de travail hebdomadaire effectuées pendant la période en milieu professionnel ne pourra excéder les limites indiquées ci-dessus. En ce qui concerne le travail de nuit, seul l'élève majeur nommément désigné par le chef d'établissement scolaire peut être incorporé à une équipe de nuit.

Article 6 - Durée et horaires de travail des élèves mineurs :

La durée de travail de l'élève mineur est limitée :

- 7 heures par jour pour les élèves de moins de 16 ans,
- **8 heures** par jour **entre 16 et 18 ans**.

La durée hebdomadaire de travail est limitée :

- **30 heures** pour les élèves de **moins de 15 ans** sauf dérogation de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale,
- **35 heures au delà de 15 ans**.

Le repos hebdomadaire de l'élève mineur doit être d'une durée minimale de deux jours consécutifs.

La période minimale de repos hebdomadaire doit comprendre le dimanche, sauf en cas de dérogation légale.

Pour chaque période de 24 heures, la période minimale de repos quotidien est fixée à 14 heures consécutives pour l'élève mineur de moins de 16 ans et à 12 heures consécutives pour l'élève mineur de 16 à 18 ans.

Au-delà de 4 heures et demie de travail quotidien, l'élève mineur doit bénéficier **d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives**.

Le travail de nuit est interdit :

- à l'élève mineur de 16 à 18 ans entre 22 heures le soir et 6 heures le matin,
- à l'élève mineur de moins de 16 ans entre 20 heures et 6 heures.

Ces dispositions ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation.

La Gratification

La gratification est obligatoire pour les stages supérieurs à 2 mois

L'entreprise doit obligatoirement verser une gratification lorsque, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, la durée du stage, **de façon continue ou non au sein d'un même organisme d'accueil**, est supérieure à :

- deux mois,
- ou 44 jours sur la base de 7 heures par jour,
- ou à partir de la 309ème heure.

Cette obligation s'applique aux entreprises, aux administrations publiques, aux collectivités territoriales, aux établissements de santé, aux associations ou à tout autre organisme d'accueil.

La durée du stage est décomptée en fonction de la durée de présence du stagiaire. Pour le calcul de la durée du stage, un mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et 7 heures de présence, consécutives ou non, comptent pour 1 jour.

L'employeur peut décider de verser une gratification même lorsque la durée du stage est inférieure à 2 mois. L'employeur peut aller au-delà de la réglementation ; il payera sur le dépassement des charges sociales.