

Fiche 7.2. Les stagiaires



L'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires s'applique à l'employeur, au stagiaire et à l'établissement d'enseignement.

Qu'entend-on par stagiaire ?

Toute personne qui suit une formation et pour laquelle il doit effectuer un travail (concret) chez un employeur en vue d'acquérir une expérience professionnelle.

Qui doit effectuer l'analyse de risques ?

L'employeur qui occupe le stagiaire doit réaliser l'analyse de risques avant que le travail commence. Cette analyse doit être reproduite, voire adaptée, une fois par an et à l'occasion de modifications apportées au poste de travail. Sur cette base, l'employeur met en place des mesures de prévention. Celles-ci sont imposées par arrêté selon la situation du stagiaire. En effet, si le stagiaire a entre 15 et 18 ans, l'employeur doit répondre à l'A.R. du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes (cf. fiche 7.1.). Il ne peut donc l'engager pour certaines activités, excepté si l'occupation est nécessaire à sa formation professionnelle. Dans ce cas, l'employeur doit garantir des mesures de prévention efficaces, les contrôler et accompagner le stagiaire. En outre, l'employeur doit organiser et prendre les mesures nécessaires en matière d'accueil et d'accompagnement du stagiaire, afin qu'il puisse s'intégrer et réaliser son travail correctement. Tout comme pour les nouveaux travailleurs, un accompagnement des stagiaires par un tuteur désigné par l'employeur ou par un membre de la ligne hiérarchique est nécessaire.

Surveillance de la santé

Une visite d'évaluation de la santé préalable doit être organisée pour chaque stagiaire, sauf si, lors d'un premier stage, il a déjà réalisé cette visite et que les risques possibles dans les deux stages sont similaires¹. Lors de chaque stage successif, cette évaluation de santé préalable n'est répétée que si le stagiaire est exposé à un nouveau risque pour lequel une évaluation n'a pas encore été effectuée. Le stagiaire doit fournir la preuve de cette évaluation, via le formulaire de santé, à chaque nouvel employeur.

Suite à son analyse de risques, l'employeur informe l'établissement d'enseignement et indique le type de surveillance de la santé requis, les vaccinations et les mesures de prévention en cas de grossesse ou d'allaitement (cf. fiche n° 7.3.).

Lorsqu'une surveillance de la santé est exigée, l'employeur informe le stagiaire et l'établissement obligatoirement, via un document écrit contenant les informations suivantes :

- la description du poste ou de l'activité nécessitant une surveillance de santé appropriée;
- toutes les mesures de prévention à appliquer;
- la nature du risque nécessitant une surveillance de la santé spécifique;

- les obligations à respecter concernant les risques inhérents à l'activité ou au poste de travail;
- l'éventuelle formation adaptée à l'application des mesures de prévention.

La surveillance de la santé d'un stagiaire peut être de deux types :

- une surveillance de la santé similaire à tous les travailleurs de l'association du fait de la situation de travail (poste de sécurité, de vigilance, une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires) ; elle est dans ce cas dite appropriée;
- une surveillance de la santé spécifique liée à l'exposition du stagiaire à un risque spécifique, comme le travail de nuit ou un risque grave pour lequel l'interdiction d'occuper vaut normalement; ou encore qui résulte du fait que le stagiaire est âgé de moins de 18 ans.

C'est normalement le service de prévention de l'employeur qui effectue la surveillance médicale du stagiaire. Toutefois, selon la convention de stage, une dérogation peut être consentie, et c'est le médecin du travail du service de prévention de l'établissement d'enseignement qui s'en charge. C'est alors l'établissement qui remet le formulaire d'évaluation de la santé à l'employeur et au stagiaire.

Le Fonds des maladies professionnelles (FMP) peut rembourser les frais engendrés par l'examen médical sous ces conditions:

- le stagiaire effectue des tâches à un poste où il est exposé à un risque professionnel;
- il suit des cours dans un établissement d'enseignement reconnu;
- le stage est approuvé par l'école;
- l'examen médical est réalisé par le SEPP de l'école.

www.fmp-fbz.fgov.be/web/content.php?lang=fr&target=workers#/home

Que faire en cas d'accident ?

L'établissement d'enseignement est considéré comme l'employeur pour l'application de la loi sur les accidents du travail. Cependant, lorsqu'un élève ou un étudiant travaille chez un employeur dans le cadre d'une formation organisée par son établissement d'enseignement, la législation sur le bien-être considère l'entreprise, et non plus l'école, comme l'employeur. Dans ce cas, c'est l'entreprise, en tant qu'employeur, qui doit établir une fiche d'accident du travail pour un accident ayant causé une incapacité de travail d'au moins 4 jours, en envoyer une copie à son SEPP, la conserver pendant au moins 10 ans, et réaliser l'analyse de l'accident qui devra être transmise dans les 10 jours à la Direction générale du contrôle du bien-être (voir fiche 4.4.). La législation sur le bien-être ne prévoit pas les modes de collaboration entre l'école et l'entreprise. En cas de comportement négatif de l'entreprise, l'école peut introduire une plainte auprès de la Direction générale du Contrôle du bien-être, qui peut rédiger un procès-verbal en vue de poursuites pénales.

¹ Art. 7, al. 1er, A.R. du 21 septembre 2004