



*Le Ministre de l'Emploi, de la
Cohésion sociale et du Logement*

*Le Ministre de l'Education nationale, de
l'Enseignement supérieur et de la Recherche*

*Le Ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à
l'Insertion professionnelle des jeunes*

*Le Ministre délégué à l'Enseignement
supérieur et à la Recherche*

CHARTRE DES STAGES ETUDIANTS EN ENTREPRISE

26 avril 2006

I – INTRODUCTION

Le développement des stages est aujourd'hui fondamental en matière d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes. En effet, le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

Dans cette perspective, il est fondamental de rappeler que les stages ont une finalité pédagogique, ce qui signifie qu'il ne peut y avoir de stage hors parcours pédagogique. En aucun cas un stage ne peut être considéré comme un emploi.

La présente charte, qui a été rédigée par les services de l'Etat, les représentants des entreprises, les représentants des établissements d'enseignement supérieur, et les représentants des étudiants, a dès lors pour objectif de sécuriser la pratique des stages, tout en favorisant leur développement bénéfique à la fois pour les jeunes et pour les entreprises.

II – CHAMPS, DEFINITION

1 – Le champ de la charte

Le champ de la charte concerne tous les stages d'étudiants en entreprise, sans préjudice des règles particulières applicables aux professions réglementées.

2 – Le stage

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors le stage :

- permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel ;
- facilite le passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise.

Le stage ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi.

III – ENCADREMENT DU STAGE

1 – La formalisation du projet de stage

Le projet de stage fait l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement, un membre de l'entreprise et l'étudiant.

Ce projet de stage est formalisé dans la convention signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire.

2 – La convention

La convention précise les engagements et les responsabilités de l'établissement d'enseignement, de l'entreprise et de l'étudiant. Les rubriques obligatoires sont mentionnées en annexe à la charte.

3 – Durée du stage

La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise. L'étudiant en est tenu informé.

La durée du stage figure explicitement dans la convention de stage.

4 – Les responsables de l'encadrement

Tout stage fait l'objet d'un double encadrement par :

- un enseignant de l'établissement ;
- un membre de l'entreprise.

L'enseignant et le membre de l'entreprise travaillent en collaboration, sont informés et s'informent de l'état d'avancement du stage et des difficultés éventuelles.

Le responsable du stage au sein de l'établissement d'enseignement est le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage, selon les principes de la présente charte.

Leurs institutions respectives reconnaissent la nécessité de leur investissement, notamment en temps, consacré à l'encadrement.

5 – Evaluation

a - Evaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation qui résulte de la double appréciation des responsables de l'encadrement du stage. Chaque établissement d'enseignement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention.

L'évaluation est portée dans une « fiche d'évaluation » qui, avec la convention, constitue le « dossier de stage ». Ce dossier de stage est conservé par l'établissement d'enseignement.

b - Evaluation du stage

Les signataires de la convention sont invités à formuler une appréciation de la qualité du stage.

IV – ENGAGEMENT DES PARTIES

1 – L'étudiant vis-à-vis de l'entreprise

L'étudiant s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus ; ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (*si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel*).

2 – L'entreprise vis-à-vis de l'étudiant

L'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs *curriculum vitae* de l'étudiant.

3 – L'établissement d'enseignement supérieur vis-à-vis de l'étudiant

L'établissement d'enseignement s'engage à :

- définir les objectifs du stage et s'assurer que le stage proposé y répond ;
- accompagner l'étudiant dans la recherche de stage ;
- préparer l'étudiant au stage ;
- assurer le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage, en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage ; mettre à la disposition de ce dernier les outils nécessaires à l'appréciation de la qualité du stage par l'étudiant ;
- pour les formations supérieures qui l'exigent, le guider et le conseiller dans la réalisation de son rapport de stage ou de son mémoire et organiser la soutenance en permettant à un représentant de l'entreprise d'y participer.

4 – L’entreprise et l’établissement d’enseignement

L’entreprise et l’établissement d’enseignement supérieur veillent à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respectent par ailleurs leurs règles respectives de confidentialité et de déontologie.

5 – L’étudiant vis à vis des établissements d’enseignement

L’étudiant s’engage à fournir l’appréciation de la qualité de son stage à son établissement d’enseignement.

MONTREUIL, le 29/12/2008

ACOSS

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2008-091

OBJET : Stagiaires – convention tripartite – gratification – titres restaurant et cantine.

- Le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise complète le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris en application de l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

- Diffusion d'un document questions/réponses

TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n° 2007-69 du 05/04/2007
Lettre circulaire n° 2007-101 du 12/07/2007

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances a réformé en profondeur le statut des stagiaires avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail des stagiaires et de les prémunir contre les abus en encadrant le déroulement du stage.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application du décret n°2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise et de diffuser les réponses apportées par l'Acoss aux questions soulevées à l'occasion de la mise en œuvre de la réforme des règles relatives aux stagiaires.

I. Modalités d'application des dispositions relatives au versement de la gratification pour les stages supérieurs à trois mois consécutifs.

Aux termes de l'article 9 de la loi précitée, tous les stages d'une durée supérieure à trois mois consécutifs doivent obligatoirement être rémunérés. Cette rémunération doit être fixée dans la convention. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Le montant de cette gratification est fixé par une convention de branche ou par un accord professionnel ou à défaut par décret.

Le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 (paru au J.O du 1^{er} février 2008) relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise vient compléter le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi précitée.

Ces dispositions sont applicables aux stages effectués dans les entreprises, associations, entreprises publiques ou établissements publics à caractère industriel et commercial. Ces dispositions ne s'imposent pas aux établissements publics administratifs.

a) La durée du stage

La durée du stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants. La gratification est due à compter du premier jour du premier mois de stage.

Dans ces conditions, lorsque le stage initial d'une durée inférieure à trois mois n'a pas prévu de gratification, il convient de faire un rattrapage des gratifications que le stagiaire aurait dû percevoir dès le 1^{er} mois de stage dès lors que sa durée est portée à plus de trois mois. Par exception à la disposition du décret précité qui précise que la gratification est versée mensuellement au stagiaire, les gratifications ainsi versées en une seule fois devront être rapportées aux périodes de stage auxquelles elles correspondent afin de déterminer le montant de la franchise.

b) Montant minimal de la gratification

Le décret du 31 janvier 2008 fixe, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Ce décret précise que « la gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport ».

Par conséquent, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, l'employeur doit verser une gratification horaire au moins égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 398,13 € par mois en 2008 pour une durée de 151h67 par mois) pour les stages de plus de trois mois. Les participations patronales éventuelles liées aux avantages en nature et aux remboursements de frais professionnels accordés au stagiaire ne doivent pas être prises en compte dans l'appréciation de ce montant minimal.

Exemple : l'employeur qui prend en charge la moitié de l'abonnement mensuel du pass navigo pour un stage en Ile de France – prise en charge de 26,75 € par mois pour un abonnement carte orange zone 1 et 2 – devra verser une gratification mensuelle de 398,13 € à son stagiaire et non de 371,38 €.

c) Date d'effet du décret

Le décret n°2008-96 est applicable à compter du 2 février 2008. Ces dispositions sont donc applicables aux conventions de stage signées à compter de cette date.

Pour les conventions signées antérieurement, le montant de la gratification obligatoire prévu à la convention continue à s'appliquer jusqu'à la fin du stage.

En revanche, pour les cas où le stage initialement inférieur à trois mois ne prévoyait pas de gratification obligatoire mais qui du fait d'un avenant est porté à plus de trois mois, il convient de considérer qu'en l'absence de convention collective ou d'accord de branche, le montant fixé par décret est applicable dès le premier mois.

Il est à noter que le décret prévoit que l'entreprise établit et tient à jour la liste des conventions qu'elle a conclues. Si cette disposition est applicable aux conventions signées à compter du 2 février 2008, les employeurs ont tout intérêt à lister également les conventions en cours à cette date.

II. Articulation du décret avec le seuil de la franchise

Le décret fixant, à défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire effectuant un stage de plus de trois mois ne remet pas en cause les modalités de détermination de la franchise de cotisations.

Aux termes de l'article 10 de la loi du 31 mars 2006, une fraction de la gratification versée au stagiaire n'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale et bénéficie donc d'une franchise de cotisations.

La part de gratification bénéficiant d'une franchise de cotisations est fixée à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale multiplié par la durée de présence du stagiaire dans l'entreprise (article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale).

La circulaire ministérielle DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007 (II. A. 1.) diffusée par lettre circulaire AcoSS n°2007-101 du 12 juillet 2007 précise que le seuil de la franchise « est apprécié au moment de la signature de la convention compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces ».

Les avantages en nature constituent un élément de rémunération soumis à cotisations dans des limites fixées par la réglementation pour chaque type d'avantage en nature.

Deux situations doivent être distinguées :

a) Les stages dont la gratification est inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Les avantages en nature doivent être pris en compte dans l'appréciation du montant minimal de la gratification à verser aux stagiaires pour les stages dont la gratification est inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Ainsi, lorsque le montant de la gratification éventuelle est inférieur au seuil de la franchise (c'est-à-dire compris entre 0 et 398,13 € par mois en 2008 pour une durée mensuelle de 151,67 h), les sommes normalement assujetties au titre des avantages en nature pourront être exonérées au titre de la franchise dans la limite du différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de la franchise.

Exemple : gratification mensuelle versée est égale à 300 euros et avantage en nature évalué à 90 euros :

300 euros + 90 euros < seuil de la franchise = aucune cotisation n'est due

Exemple : gratification mensuelle versée est égale à 300 euros et avantage en nature évalué à 150 euros

300 euros + 150 euros > seuil de la franchise

Les cotisations sont dues sur la différence entre 450 euros et 398,13 euros soit sur une assiette égale à 51,87 euros.

b) Les stages dont la gratification est supérieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le montant de la gratification est au moins égal au seuil de la franchise.

En conséquence, les sommes correspondant aux avantages en nature accordés aux stagiaires, qui viendraient en complément du montant de la gratification, ne seront pas exonérées au titre de la franchise.

Toutefois, ces sommes pourront faire l'objet, le cas échéant, d'une exonération au titre de la réglementation relative aux avantages en nature et aux frais professionnels applicable aux salariés.

III. La cantine et les titres restaurant

a) Accès du stagiaire à la cantine de l'entreprise

Aux termes d'une circulaire ministérielle du 7 janvier 2003, la fourniture du repas à la cantine moyennant une participation des salariés constitue un avantage en nature. Cet avantage doit en principe être intégré dans l'assiette des cotisations pour un montant évalué à la différence entre le montant du forfait avantage en nature et le montant de la participation personnelle du salarié. Toutefois, cette circulaire ministérielle introduit une tolérance en permettant de négliger cet avantage en nature lorsque la participation du salarié est au moins égale à la moitié du forfait.

La tolérance ministérielle prévoyant que l'avantage en nature résultant de la prise de repas à la cantine ne soit pas pris en compte lorsque la participation salariale est au moins égale à la moitié du forfait avantage en nature (soit 2,125 € arrondis à 2,13 euros en 2008) est applicable aux stagiaires.

Dans le cas où le montant de la gratification est au moins égal au montant de la franchise de cotisations, si la prise de repas à la cantine par le stagiaire respecte les limites fixées par la circulaire ministérielle, aucune cotisation ne sera due, l'avantage en nature étant dans ce cas négligé.

b) Attribution des titres restaurant

L'attribution de titres restaurant n'est en principe admise que pour les salariés de l'entreprise. Toutefois, lorsque l'entreprise ne dispose pas de cantine, il est admis que des titres restaurant soient attribués à des stagiaires.

Lorsque la participation patronale à l'acquisition des titres restaurant respecte la réglementation relative aux titres restaurant, elle est exclue de fait de l'assiette, et ce, indépendamment du montant de la gratification versée au stagiaire.

Lorsque la participation patronale excède les limites fixées par l'ordonnance précitée, elle est prise en compte dans les sommes à exonérer au titre de la franchise si elle est comprise dans les limites de cette franchise (soit les premiers 398,13 € versés pour un stage d'une durée mensuelle de 151,67h). Elle est réintégrée dans l'assiette de cotisations si le seuil de la franchise est déjà atteint par ailleurs.

Le document question réponse ci-joint répond aux questions les plus fréquemment posées.

Le Directeur

Pierre RICORDEAU

QUESTIONS SUR LA SIGNATURE OBLIGATOIRE D'UNE CONVENTION TRIPARTITE

Questions	Réponses
1) Quelle sanction en cas de présence dans l'ambulance de la personne se disant stagiaire et non inscrite à la convention tripartite ou encore en cas de convention bipartite ?	Il ne peut y avoir de stage sans convention. Dans ce cas, la franchise est appliquée. En cas de preuve de non subordination, de la part de l'ambulancier, la convention tripartite est fondée à faire un signalement à la DDTE et à appliquer la sanction prévue au minimum.
2) Pour s'inscrire à la formation d'ambulancier, de 140 heures. Cette condition place l'élève dans une situation difficile pour obtenir une convention de stage signée par l'école puis par l'ambulancier ?	Les candidats à la formation d'ambulancier, provenant de la voie scolaire, entrent dans le champ de la loi n° 2006. Dès lors, la réalisation du stage de découverte nécessite la signature de l'ambulancier, de l'élève et de l'école. La convention de stage doit être signée par l'ambulancier, l'élève et l'école. La convention de stage doit être signée par l'ambulancier, l'élève et l'école. La convention de stage doit être signée par l'ambulancier, l'élève et l'école.

Il n'y a pas de sanction en cas de présence dans l'ambulance de la personne se disant stagiaire et non inscrite à la convention tripartite ou encore en cas de convention bipartite.

auxiliaire ambulancier, il faut avoir effectué un stage de découverte.

Après avoir effectué le stage.

une

Urssaf
Assiette

exposant ainsi à une responsabilité

<p>5) Les jeunes en difficulté sociale dont la couverture maladie est assurée par leurs parents ou par la CMU et qui sont confiés par le Conseil général à une association d des stages d de la législation sur les stagiaires ?</p> <p>initiation non rémunérés relèvent-ils du champ d insertion laquelle les place auprès d</p>	<p>L essentiel d accueil et d'un établissement stages comme relevant de la formation professionnelle continue au sens de l lorsque les formations assurées à ces jeunes entrent dans les une convention tripartite entre le stagiaire, l personnes suivant un stage de formation professionnelle continue, qu'elles soient ou non rémunérées, bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour ceux survenus par le fait ou à l'occasion de la formation un établissement d</p>
<p>6) Les stagiaires BAFA ou BAFD étaient antérieurement à la réforme considérés comme effectuant un stage non obligatoire. Comment les admettre au titre de la nouvelle législation sur les stagiaires étant observé qu</p> <p>à ce titre stage au sein même de l</p>	<p>Les stagiaires BAFA ou BAFD sont « animateurs stagiaires ».</p> <p>Lorsqu un contrat de travail et les bases forfaitaires applicables aux animateurs de centres aérés leur sont applicables, il en va de même pour les directeurs stagiaires.</p> <p>En conséquence, le statut de droit de travail. Toutes les bénévoles et la couverture AT est assurée par l absence de rémunération, ils sont considérés comme des article L. 6111-1 du code du travail</p>

une convention tripartite ne peut être remplie.

essentiellement Il y a organisme de formation.

entreprises pour
application

établissement qui les forme ? La

<p>7) Quel est le statut social des jeunes participant aux actions de formation organisées par la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) (I) ?</p> <p>Quel est le régime social de l (II)</p> <p>De quelle couverture AT/MP bénéficient-ils ? (III).</p> <p>à l'allocation « d</p> <p>insertion » qui leur est versée</p>	<p>I. Ces jeunes mineurs (délinquants ou en danger), accomplissant des stages de formation professionnelle continue.</p> <p>II. Cette allocation d PJJ donc par le Ministère de la Justice. Elle se substitue à toute forme d'insertion par le biais de la PJJ sont des stagiaires de la association ou atelier éducatif de la PJJ). La protection sociale des stagiaires est ici assurée par l Aucune cotisation n</p> <p>III. Cas des jeunes mineurs pris en charge par la PJJ mais ne participant pas à un système de formation de stage par la PJJ. Ces jeunes sont considérés comme des pupilles de l surveillance, c des services éducatifs d publics ou privés, relevant du Ministère chargé de la Justice (Cf. L. 412-10 du 16 mai 2003). Ils sont pris en charge par la PJJ mais participant à des actions de formation suivie de stage pratiques. Ils doivent être considérés comme des stagiaires de la formation professionnelle.</p>
---	---

à l'insertion, d
à l'accueil (entreprise,
à l'insertion forfaitaire fixée à 0,10% du
à l'année considérée, du salaire annuel prévu à
à l'observation ou de rééducation,

à l'éducation

Questions	Réponses
8) Une convention de stage peut-elle mentionner une durée de présence supérieure à la durée légale (39 heures par semaine par exemple) ?	Oui si la durée du travail conventionnelle applicable dans l'entreprise est supérieure à la durée légale.
9) Si oui, la durée prise en compte pour calculer la plafonnée à la durée légale ?	Non, la franchise de cotisation pourra être supérieure au montant de la franchise retenue pour une durée de stage égale à 151,67 heures.
10) La durée de présence mentionnée dans la convention peut-elle être une durée moyenne lissée sur la période du stage ou doit-elle être la durée réelle de chaque mois de stage ?	La durée de présence mentionnée dans la convention doit correspondre aux heures qui seront réellement effectuées par le stagiaire. Cela étant, la durée légale du travail est généralement la référence admise pour déterminer le montant de la gratification. Si l'employeur opte pour une durée moyenne du travail, il devra s'y tenir et ne pourra alterner un montant de franchise déterminé pour un mois en lissant et le mois suivant par rapport aux heures réelles.
11) Concernant les stages hors cursus, ils ne peuvent dépasser 6 mois. Or beaucoup d'années universitaires à temps partiel (1 jour par semaine permet d'être assidu à leur enseignement. Les 6 mois seraient alors le mode de calcul) ou seraient-ils comme un équivalent temps plein (quel en calendrier) ?	La durée de 6 mois prévue par l'article 9 de la loi, tout comme celle de 3 mois prévue en matière de gratification, s'entend en matière de calendrier, peu important le nombre d'heures effectué dans le mois par le stagiaire.

entendent-ils comme un équivalent temps plein (quel en calendrier) ?

article 9 de la loi, tout comme celle de

heures effectué dans le mois

agit-il d

entend d

une période de 6 mois

...), ce qui leur

une durée

QUESTIONS SUR L'INCIDENCE DES ABSENCES SUR LA GRATIFICATION

Questions	Réponses
12) En cas d'exonération est-elle proratisée ? Si oui, sur quelle base ? Horaire ? Autre ?	Il convient de proratiser sur une base en trentièmes
13) En cas d'absence collective de l'entreprise, l'exonération est-elle proratisée ?	L'exonération est proratisée que si le montant de la

entrée ou sortie du stagiaire en cours de mois,

absence du stagiaire en cours de stage (maladie,

établissement, etc.), l

exonération doit-elle être

**QUESTIONS SUR LES
MODALITES DE VERSEMENT DE LA GRATIFICATION**

Questions	Réponses
14) La gratification doit-elle être versée chaque mois ?	Lorsque la durée du stage est supérieure à 3 mois, la gratification doit être versée mensuellement.
15) La convention de stage peut-elle prévoir le versement d gratification unique en fin de stage couvrant toute la période ? Dans ce cas, l durées de présence mensuelle prévues par la convention de stage ? l exonération peut-elle être calculée en faisant la somme des	En cas de gratification obligatoire, le décret prévoit que le versement est mensuel. Pour un stage initial supérieur à trois mois, il n admis que le versement intervienne en fin de stage et ce même si le stage ne s stages dont la durée initiale était inférieure à trois mois et qui se prolongent au-delà, la gratification étant due dès le 1 ^{er} mois, il convient de verser la gratification dès la fin du 3 ^{ème} mois et de rapporter son montant à la période écoulée pour apprécier le montant de la franchise.
16) Quel est le régime social d convention ?	Pour les stages de moins de trois mois, l'entreprise peut décider au dernier moment d La gratification peut alors être versée en une seule fois et rapportée à la fin du stage pour l revanche, si la gratification est prévue dans la convention et même si elle n somme qui serait alors versée en sus à la fin du stage devrait alors être versée au cours du stage. Pour les stages de plus de trois mois, la gratification est versée mensuellement et rapportée au stagiaire.

une gratification non prévue par la

appréciation du seuil de la franchise. En

une

est pas

QUESTIONS SUR LA PROCEDURE

17) Les stagiaires feront-ils l DADS ? Dans le BRC ?	Non. Dans la DADS ne figurent que ceux pour lesquels des cotisations auront été versées. Idem pour le BRC.
--	--

l'objet d

l'un traitement spécifique dans la