

Objet :	Arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires – Charge du suivi médical des élèves stagiaires
Réseaux :	Tous
Niveaux et services :	Secondaire / Supérieur
Période :	En vigueur à partir du 1 ^{er} septembre 2004

- A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province ;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres ;
- Aux Chefs d'établissement et aux Directions des établissements organisés par la Communauté française ;
- Aux Pouvoirs organisateurs et aux Directions des établissements de l'enseignement libre subventionné ;
- Aux Pouvoirs organisateurs et aux Directions des établissements de l'enseignement officiel subventionné ;
- Aux Membres de l'Inspection de l'enseignement secondaire de la Communauté française ;
- Aux Membres de l'Inspection de l'enseignement de Promotion sociale de la Communauté française ;

Pour information :

- Aux services de vérification ;
- Aux associations de parents ;

Autorités :	La Ministre-Présidente de la Communauté française, chargée de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale ; La Vice-Présidente, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des relations internationales ; La Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la jeunesse et de la Santé
Signataires :	Marie ARENA, Marie-Dominique SIMONET, Catherine FONCK
Gestionnaire :	Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique

Mots-clés :	Stagiaires, suivi médical
--------------------	---------------------------

Nombre de pages :	texte : p. 10
	annexes : p. 2

Objet : **Arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires**

I – Description de la problématique

A la suite de l'adoption de plusieurs directives européennes, la loi du 10 juin 1952 concernant la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail a été abrogée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette loi, ainsi que ses arrêtés d'application, augmente la protection accordée au stagiaire sur les lieux de travail.

Parmi les mesures prévues figure l'obligation, pour tout stagiaire, de passer un examen médical préalable à sa prise de fonction au sein de l'entreprise auprès de laquelle il va effectuer son stage.

La question de la mise en œuvre de cette protection fait l'objet d'un contentieux toujours pendant entre la Communauté française et l'Etat fédéral.

Pour la précédente année scolaire, un accord était intervenu, matérialisé par la circulaire n° 740 du 26 janvier 2004, laquelle prévoyait que les examens médicaux préalables pouvaient être réalisés par les centres PSE, sauf risque spécifique.

Ce régime était transitoire.

Il a pris fin ce 1^{er} septembre dernier, à la suite de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires, adopté par le Gouvernement fédéral.

II – Arrêté royal du 21 septembre 2004

Le système de protection des stagiaires a donc été remanié à cette occasion. Pour plus de clarté, l'ensemble des règles relatives à la protection des stagiaires sont reprises dans la présente circulaire alors que les modifications significatives sont essentiellement contenues dans les sections IV et V situées ci-dessous.

Section I.- Champ d'application

La notion de stagiaire est définie comme suit : « tout élève ou étudiant qui, dans le cadre d'un programme de l'enseignement organisé par un établissement d'enseignement, **exerce effectivement un travail chez un employeur, dans des conditions similaires que les travailleurs occupés par cet employeur**, en vue d'acquérir une expérience professionnelle. »

Il en découle que seules les activités de stage où le stagiaire fournit **effectivement** des prestations chez l'employeur, sont prises en considération. Cela implique que la législation n'est pas d'application pour les stages d'observation, les visites d'entreprise et autres, puisque le stagiaire n'est pas chargé d'effectuer un travail concret.

L'employeur chez qui le stagiaire exécute son stage est considéré comme l'employeur du stagiaire pour l'application de la législation. Les obligations qui résultent de la réglementation spécifique concernant le stage relèvent donc de cet employeur.

Section II.- Analyse des risques et mesures de prévention

L'employeur chez qui le stagiaire est occupé doit réaliser une analyse des risques liés au travail du stagiaire, afin d'évaluer tous les risques pour la sécurité, la santé physique et mentale ou le développement de ce dernier.

Cette analyse doit avoir lieu avant que les stagiaires commencent leur travail et doit être renouvelée ou modifiée au moins une fois par an, de même lors de chaque changement important de poste de travail.

Cette analyse doit permettre de reconnaître dans tous les cas les agents, procédés et travaux qui sont repris dans l'annexe à l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail.

Sur la base de l'analyse des risques, l'employeur prend les mesures de prévention pour la protection de la santé et de la sécurité des stagiaires, afin qu'ils soient protégés contre tout risque susceptible de nuire à leur sécurité, leur santé physique ou mentale, ou leur développement. Ces mesures de prévention ont pour but de prévenir les risques, de prévenir les dommages ou de limiter les dommages.

Une de ces mesures de prévention consiste à interdire l'occupation à des activités déterminées, qui sont également reprises à l'annexe de l'arrêté royal du 3 mai 1999.

Dans l'hypothèse où le stagiaire est amené, en vertu de sa formation, à exercer une activité à risque, les conditions suivantes doivent être remplies :

- l'employeur doit s'assurer que les mesures de prévention sont effectives ;
- le stagiaire est supervisé par un supérieur hiérarchique ;
- il exerce ses activités en présence d'un travailleur expérimenté.

Une autre mesure de prévention est relative à l'accueil et à l'accompagnement des stagiaires dans l'entreprise ou l'institution. L'employeur doit fixer les mesures nécessaires concernant l'accueil et l'accompagnement des stagiaires. Le but de ceci est que l'adaptation et l'intégration des stagiaires à la vie professionnelle soient favorisées et qu'ils soient à même d'exercer leur travail convenablement. Ces mesures sont fixées après avis du service interne pour la prévention et la protection au travail et après avis du comité pour la prévention et la protection au travail.

Ces dispositions ne diffèrent pas fondamentalement de celles d'ores et déjà applicables.

Section III.- Echange d'informations

L'employeur informe l'établissement d'enseignement des résultats de l'analyse des risques, en précisant en particulier si un type de surveillance de santé est nécessaire et de quelle surveillance de santé il s'agit. Il mentionne également si le stagiaire doit subir certaines vaccinations et s'il est nécessaire de prendre immédiatement des mesures en rapport avec la protection de la maternité.

Pour l'occupation à un poste de travail ou à une activité nécessitant un type de surveillance de santé, l'employeur doit en outre donner de l'information complémentaire aussi bien à l'établissement d'enseignement qu'au stagiaire. Cette information doit être fournie par écrit et est relative à :

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

- les obligations que le stagiaire doit respecter concernant les risques inhérents au poste ou à l'activité ;
- le cas échéant, la formation adaptée à l'application des mesures de prévention.

Section IV.- Surveillance de santé

Les dispositions contenues dans la présente section constituent les véritables nouveautés introduites par l'arrêté royal du 21 septembre 2004. Elles peuvent être résumées comme suit :

Lorsqu'il ressort de l'analyse des risques que le stagiaire est occupé à une activité nécessitant une surveillance de santé, cette surveillance de santé peut prendre deux formes.

D'une part, il peut s'agir d'une exposition à des risques pour laquelle une surveillance de santé s'applique aussi aux travailleurs ordinaires de l'entreprise ou de l'institution. Dans l'arrêté, ceci est appelé « surveillance de santé appropriée ».

D'autre part, il peut s'agir de la « surveillance de santé spécifique », qui résulte du fait que le stagiaire:

- n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment de son occupation ;
- effectue un travail de nuit ;
- en application des dispositions relatives aux dérogations, est exposé à des risques dangereux qui entraînent normalement une interdiction d'occupation.

Dans un certain nombre de cas, l'employeur sera, conformément à la législation à appliquer, également responsable pour les vaccinations , et dans les cas où une exposition aux rayonnements ionisants le nécessite, un contrôle dosimétrique sera en outre appliqué.

Chaque type de surveillance de santé est effectué par le département ou la section chargé de la surveillance médicale du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail de l'employeur. Cela implique donc que la surveillance de santé est toujours effectuée par le médecin du travail de l'employeur.

Ces règles peuvent être résumées comme suit :

1. Seule une évaluation de santé préalable existe pour les stagiaires. Le stagiaire bénéficie cependant du droit à demander, au frais de son employeur et à l'instar de tout autre travailleur, une consultation spontanée.
2. L'évaluation de santé préalable a lieu au moment où le stagiaire va faire son stage pour la première fois. Le formulaire d'évaluation de santé qui est délivré par le médecin du travail suite à cet examen médical, est en principe valable pour une durée illimitée. Mais il existe quand même une exception : lorsque le stagiaire est occupé autre part à une activité qui présente un autre risque ou un risque tout à fait nouveau qui n'était pas couvert auparavant par la surveillance de santé précédente, la surveillance de santé est alors répétée et un nouveau formulaire d'évaluation de santé est délivré par le médecin du travail.
3. C'est l'employeur chez qui le stagiaire est occupé en premier lieu qui doit effectuer la surveillance de santé. Les employeurs suivants sont dispensés de l'exécution d'une nouvelle surveillance de santé, pour autant que le stagiaire ne soit pas exposé à un nouveau ou à un autre risque.

Cette réglementation a comme conséquence que le nombre d'exams médicaux des stagiaires est limité de manière considérable.

Le formulaire d'évaluation de santé, rédigé par le conseiller en prévention-médecin du travail, démontre que le stagiaire a effectivement subi l'évaluation de santé préalable. Le stagiaire doit garder ce formulaire pour pouvoir le présenter à chaque nouvel employeur qui se présentera comme donneur de stage. Cet employeur devra donc encore seulement vérifier si les risques qui se présentent dans son entreprise ou son institution sont en réalité couverts.

Quant à l'examen qu'aurait éventuellement subi un stagiaire l'année scolaire précédente, dans le cadre de la circulaire du 26.01.04, cet examen sera pris en considération dans le cadre des examens médicaux préalables à suivre en vertu des nouvelles dispositions décrites dans la présente section, mais de manière informelle par le médecin du travail et non de manière automatiquement dispensatoire.

Dans le cadre des réunions de concertation qui ont eu lieu entre la Communauté française et l'Etat fédéral sur l'application de cet arrêté royal, il a été mis en évidence que la tardiveté avec laquelle ces dispositions étaient publiées au moniteur, conjuguée avec la rétroactivité de leur entrée en vigueur engendreraient de nombreuses difficultés, tant

pour les établissements d'enseignement que pour les employeurs à respecter l'ensemble de la procédure.

Un moratoire a donc été décrété quant aux éventuelles sanctions qui pourraient être prise en cas de non-respect de ces dispositions.

En clair, les services d'inspection du travail ne sanctionneront pas les employeurs qui n'auraient pas effectué d'évaluation de santé préalable de leur stagiaire jusqu'en janvier 2005.

Ce délai doit permettre aux employeurs et aux établissements d'enseignement de préparer l'application des mesures.

Section V.- Tarification

La difficulté principale que risque d'entraîner l'application de ces nouvelles dispositions réside dans le fait que les employeurs ne voudraient éventuellement plus accueillir de stagiaires au sein de leur entreprise, dès lors que cet accueil entraîne un coût à leur charge.

Pour limiter ce risque tant que faire se peut, le Gouvernement fédéral a imposé aux services de prévention et de protection au travail, par l'intermédiaire des articles 9 à 13 de l'arrêté royal, une tarification spécifique.

Celle-ci s'analyse en une cotisation obligatoire. Il n'est donc pas possible de déroger à ce tarif, qui ne peut donc ni être revu à la hausse, ni être revu à la baisse.

Cette tarification est valable pour toutes les prestations qui sont effectuées par les services externes pour la prévention et la protection au travail concernant les stagiaires et porte donc sur l'analyse des risques, l'avis sur les mesures de prévention et la surveillance de santé.

Quand l'employeur occupe **moins de vingt travailleurs**, la cotisation pour les stagiaires est reprise dans ce qu'on appelle la cotisation forfaitaire de base. Cela signifie que l'employeur n'a **pas de frais supplémentaires** que ceux qui sont fixés en application de la réglementation générale.

Quand l'employeur occupe **20 travailleurs ou plus**, la cotisation pour 2004 correspond à 98,93 €, multipliée par le nombre total d'heures de travail des stagiaires et divisée par 1.750. Concrètement, cela signifie que lorsqu'une entreprise occupe des stagiaires pendant plusieurs mois au cours desquels ils prestent au total 580 heures, la cotisation équivaut à 32, 78 €.

Lorsque le nombre total d'heures d'occupation de tous les stagiaires ensemble est plus élevé que 580 heures, la cotisation équivaut à 32,97 € ou à un tiers du montant de 98,93 €.

Dès lors qu'un employeur refuserait d'accepter un stagiaire en motivant sa décision en raison du coût que cela entraînerait, il devrait alors lui être précisé que le coût en question est des plus limités.

Pour votre facilité, une série d'exemples chiffrés est annexée à la présente.

Section VI.- Rôle des établissements d'enseignement dans l'application des mesures de prévention

Les articles 14 à 16 de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 édictent des obligations à l'égard des établissements d'enseignement. Ils ne sont pas en vigueur, de telle sorte qu'aucune obligation nouvelle n'est à charge de ces derniers.

Ils font, par ailleurs, l'objet de discussions entre représentants de la Communauté française et de l'Etat fédéral.

III – Suites à conférer à cet arrêté

La Communauté française a décidé d'introduire un recours en annulation de cet arrêté devant le Conseil d'Etat. Elle estime, en effet, que dès lors que cet arrêté est susceptible d'imposer de nouvelles obligations aux établissements d'enseignement, le Gouvernement fédéral outrepassé ses compétences en l'adoptant.

Nonobstant ce recours, les discussions se poursuivent avec les représentants du fédéral afin de solutionner définitivement la problématique de la protection des stagiaires.

Dans ce cadre, il serait utile que les directeurs d'établissement d'enseignement qui rencontreraient des difficultés d'application de ces dispositions (refus de stagiaires, par exemple), communiquent ces difficultés aux personnes suivantes :

Pour l'enseignement obligatoire :

- Monsieur Jean-Michel CRABBE (02/210.57.52)
- Monsieur Miguel MAGERAT (02/210.55.19)

Pour l'enseignement supérieur :

- Madame Michèle CARLIER (02/210.55.88)

Des améliorations pourront ainsi éventuellement être suggérées aux instances fédérales.

La Ministre de l'Enfance, de
l'Aide à la jeunesse et de la
Santé

La Vice-Présidente, Ministre
de l'Enseignement
supérieur, de la Recherche
Scientifique et des Relations
internationales

La Ministre-Présidente,
chargée de l'Enseignement
obligatoire et de promotion
sociale

Catherine FONCK

Marie-Dominique
SIMONET

Marie ARENA

Calcul du montant total qui, conformément aux tarifs fixés, doit être payé au service externe pour la prévention et la protection au travail par l'employeur qui occupe des stagiaires.

Deux éléments entrent en considération dans la détermination du montant dû par un employeur pour l'examen médical préalable du stagiaire. Il s'agit :

- du nombre de travailleurs occupés par l'employeur
- du nombre d'heures d'occupation des stagiaires accueillis par l'employeur

A. Un employeur occupe moins de 20 travailleurs.

L'employeur ne doit pas payer de frais complémentaires. Le coût pour les examens des stagiaires est compris dans le forfait de base.

Pour le calcul du nombre de travailleurs, on tient seulement compte des personnes qui sont signalées à l'ONSS. Donc, les stagiaires ne sont pas inclus.

Par ex. un employeur avec 18 travailleurs et 5 stagiaires, est toujours un employeur qui occupe moins de 20 travailleurs.

B. Un employeur occupe 20 travailleurs ou plus.

Il faut d'abord (1) appliquer l'article 11 de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires. Cela signifie que le nombre de stagiaires effectivement occupés doit être converti en des équivalents temps plein en appliquant la formule suivante :

A. Nombre d'heures de stage

1.750

Le résultat de cette fraction doit être multiplié par 98,93 €.

(2) Ce résultat doit être comparé avec le montant que l'on obtient en appliquant l'article 12 de l'arrêté royal précité. Ici on part du principe que 1/3 du montant de 98,93 € est comptabilisé par stagiaire, quel que soit le nombre d'heures d'occupation.

(3) Le tarif le plus avantageux est d'application.

Exemple :

Un employeur qui occupe plus de 20 travailleurs, emploie 5 stagiaires selon un des horaires suivants.

Le montant limite obtenu en application de l'article 12 s'élève à :
 $(98,93 : 3) \times 5 = 164,88 \text{ €}$

a) cotisation pour des stages de courte et de moyenne durée :

5 stagiaires fournissent chacun des prestations pendant 180 heures.

Nombre total d'heures de stage : $180 \times 5 = 900$

Equivalents temps plein : $900 : 1.750 = 0,51$

Cotisation : $98,93 \times 0,51 = \mathbf{50,45 \text{ €}}$ (1)

5 stagiaires fournissent chacun des prestations pendant 500 heures.

Nombre total d'heures de stage : $500 \times 5 = 2.500$

Equivalents full time : $2.500 : 1.750 = 1,43$

Cotisation : $98,93 \times 1,43 = \mathbf{141,47 \text{ €}}$ (1)

5 stagiaires fournissent chacun des prestations pendant 580 heures.

Nombre total d'heures de stage : $580 \times 5 = 2.900$

Equivalents full time : $2.900 : 1.750 = 1,66$

Cotisation : $98,93 \times 1,66 = \mathbf{164,22 \text{ €}}$ (1)

b) cotisation pour des longs stages :

Exemple 1° :

5 stagiaires fournissent chacun des prestations pendant 600 heures

(1) Application de l'article 11

Nombre total d'heures de stage : $600 \times 5 = 3.000$

Equivalents full time : $3.000 : 1.750 = 1,71$

Cotisation : $98,93 \times 1,71 = \mathbf{169,17 \text{ €}}$

(2) Application de l'article 12

$(98,93 : 3) \times 5 = \mathbf{164,88 \text{ €}}$

(3) Par l'application de l'article 11, le montant de 164,88 € est dépassé. L'employeur est redevable de ce dernier montant.

Exemple 2° :

5 stagiaires fournissent chacun des prestations pendant 1.000 heures

(1) Application de l'article 11

Nombre total d'heures de stage : $1.000 \times 5 = 5.000$

Equivalents full time : $5.000 : 1.750 = 2,86$

Cotisation : $98,93 \times 2,86 = \mathbf{282,9 \text{ €}}$

(2) Application de l'article 12

$(98,93 : 3) \times 5 = \mathbf{164,88 \text{ €}}$

(3) Par l'application de l'article 11, le montant de 164,88 € est dépassé. L'employeur est redevable de ce dernier montant.

c) cotisation pour des stages de durée variée

Exemple 1° :

2 stagiaires fournissent des prestations pendant 180 heures = total 360 heures

3 stagiaires fournissent des prestations pendant 500 heures = total 1.500 heures

8 stagiaires fournissent des prestations pendant 600 heures = total 4.800 heures

(1) Application de l'article 11

Nombre total d'heures de stage : $360 + 1.500 + 4.800 = 6.660$ heures

Equivalents full time : $6.660 : 1.750 = 3,8$

Cotisation : $98,93 \times 3,8 = \mathbf{375,93 \text{ €}}$

(2) Application de l'article 12

Nombre de stagiaires occupés : $2 + 3 + 8 = 13$

$(98,93 : 3) \times 13 = \mathbf{428,7 \text{ €}}$

(3) L'application de l'article 11 mène à une cotisation plus favorable, de sorte que le montant de 375,93 € est redevable.

Exemple 2° :

2 stagiaires fournissent des prestations pendant 180 heures = total 360 heures

3 stagiaires fournissent des prestations pendant 500 heures = total 1.500 heures

10 stagiaires fournissent des prestations pendant 1.000 heures = total 10.000 heures

(1) Application de l'article 11

Nombre total d'heures de stage : $360 + 1.500 + 10.000 = 11.860$ heures

Equivalents full time : $11.860 : 1.750 = 6,77$

Cotisation : $98,93 \times 6,77 = \mathbf{669,76 \text{ €}}$

(2) Application de l'article 12

Nombre de stagiaires occupés : $2 + 3 + 10 = 15$

$(98,93 : 3) \times 15 = \mathbf{494,65 \text{ €}}$

(3) L'application de l'article 12 mène à une cotisation plus favorable, de sorte que le montant de 494,65 € est redevable.