



Non respect de la mission de stage

Par **anne89**, le **07/10/2015** à **08:13**

Bonjour,

Je souhaiterais obtenir des informations sur le non respect de la mission par une entreprise

J'ai effectué un stage au Chili pendant 3 mois. Sur ma convention j'ai 2 missions de stage. L'une a été effectuée mais la 2ème n'a pas été respectée par l'entreprise.

Quelle est ma marge de manœuvre ?

Par **moisse**, le **07/10/2015** à **08:30**

Bonjour,

Il est impossible de vous répondre sans précisions sur la nature de ces stages, et l'impact de l'irrégularité aussi peu exposée.

Mais votre marge de manœuvre doit être des plus réduites, sauf à prouver que:

- * le contenu du stage était essentiel à la formation en question, et que l'entreprise ne pouvait l'ignorer

- * que l'entreprise aurait pu honorer son engagement et que c'est donc par mauvaise foi qu'elle n'y a pas donné suite.

Enfin il faudra démontrer et chiffrer un préjudice.

Par **anne89**, le **07/10/2015** à **09:43**

J'ai réalisé mon stage dans une entreprise française qui a différents lieux de production dont un au Chili.

La convention est la suivante :

"TRAINING AGREEMENT FORM

COMPULSORY PLACEMENT ACCORDING TO THE FRENCH LEGISLATION: BILL N°85-1045, 24-09 -85

The Company

Headquarters address

XXX

XXX

XXX

Telephone XXX

Representative XXX

Trainee supervisor XXX

Tel XXX

Email XXX

The Teaching Structure

Address

XXX

Executive Director XXX

Trainee Director XXX

Tel XXX

Email XXX

The trainee

Name XXX

Class 2nd year of engineering

Date of birth XXX

Address XXX

XXX

Tel. XXXX

Placement period beginning of July to the end of September

Workplace XXX

XXX

XXX

XXX

The training mission :

- Support the implementation of visual management in the XXX Chile plant
- Support the value stream mapping initiative related to the on-site activities of the XXX project

ARTICLE 1: Purpose

Work placement is compulsory, to be carried out by any student within the framework of their undertaken studies. It aims at providing the opportunity for the trainee to use and apply the practical knowledge acquired throughout the school course content.

ARTICLE 2: Trainee's statute

Throughout the duration of the placement, the trainee shall remain under the statute of French law as an school student. He or she will be subject to a precise follow-up carried out by the Studies Manager or any school representative according to pre-determined conditions established by school and the company's manager.

ARTICLE 3: General conditions

Throughout the duration of the placement, the trainee shall be subject to the rules and regulations in force in the workplace(s) of the company, in particular regarding planned schedule and safety.

ARTICLE 4: Discipline

Failure to respect these rules and regulations may result in the termination of the trainee's engagement by the Company, after having previously informed the school General Manager. Before the trainee departs, the company shall ensure that school is notified immediately.

ARTICLE 5: Wages

Throughout the placement, the trainee shall not be paid a salary, but may receive a compensation (stipend or incentive bonus) from the company.

ARTICLE 6: Expenses

Housing and living expenses shall be the student's responsibility. If training costs occur during the training period, the company shall pay for them.

ARTICLE 7: Assignment

The company shall communicate its opinion on the trainee's work and behavior. A written certificate shall also be delivered to the student by the company, stipulating the nature and duration of the placement.

ARTICLE 8: Evaluation report

At the end of the placement, the student shall show the evaluation report he has written to the company before giving it to school. A clause of confidentiality may be added by the company.

ARTICLE 9: Social health insurance

The student is covered by the French medical coverage of the French Social Security system during his or her placement.

ARTICLE 10: Accident

Accident, Code de la Sécurité Sociale (French social security law, article L.412-8-2)

In the event of an accident happening to the trainee in the workplace, or during the trainee's journey to or from work, the company commits itself to immediately inform school's General Manager, so as to establish the official declaration to the due services within the legal delay (48 hours). Both the company and the student shall be insured and covered in terms of civil responsibility, according to the current legislation system."

La mission de stafe Visual Management a été réalisé mais pas celle sur le VSM.

Par **moisse**, le **07/10/2015** à **12:10**

Oui hé bien votre contrat français est tout à fait illicite car rédigée dans une autre langue, sauf si votre extrait provient de la traduction.

Ceci étant je n'ai aucune idée de l'importance ou non, et de la suite que ce défaut peut avoir sur votre formation ou diplôme.

J'ai bien compris qu'un certificat de stage serait délivré décrivant la mission ainsi qu'une évaluation.

Par **anne89**, le **07/10/2015** à **15:24**

En quoi cette convention est illicite ? Le fait qu'elle soit rédigée en anglais avec un référentiel à la loi française "ACCORDING TO THE FRENCH LEGISLATION: BILL N°85-1045, 24-09 - 85" ou parce qu'elle se doit d'être en français ou encore qu'elle doit faire référence à la loi chilienne sur le travail ?

Comment savoir que qu'un document provient de la traduction ?

Dans le cas où le document n'est issu d'une version officiellement traduite, que risque l'entreprise ?

La mesure du préjudice causée est difficile à juger. Pour ma part, il est d'abord financier (changement de dates en dernière minute : coût de l'avion plus élevé), il est pédagogique (50% de la mission de stage non abordée).

Par **moisse**, le **07/10/2015** à **17:11**

Bonsoir,

[citation]En quoi cette convention est illicite [/citation]

Parce qu'en matière de droit du travail, elle doit être rédigée en français, quitte à y joindre une traduction en une autre langue.

Rappel d'une disposition du contrat:

" the trainee shall remain under the statute of French law as an school student".

Par ailleurs il est indiqué que seuls les couts d'hébergement restent à votre charge.

En cas de doute et conformément au code civil, la convention s'interprète contre celui qui stipule (l'entreprise) et au profit de celui qui s'oblige (vous).

Sur le plan pédagogique, c'est avec votre école qu'il faut peser le problème.