

Le contrat de travail

Il existe deux catégories principales de contrats : le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée.

Le contrat à durée indéterminée

Il s'agit de la forme habituelle que revêt le contrat de travail.

- ✓ Il est écrit et signé par les deux parties avant la prise de fonction.
- ✓ Il peut être à temps complet ou à temps partiel.
- ✓ Le contenu du contrat varie en fonction de sa nature, il comporte néanmoins les éléments essentiels de la relation de travail et mentionne obligatoirement :
 - La date d'engagement ;
 - Le lieu d'exercice de l'activité ;
 - La nature de l'emploi ;
 - La rémunération ;
 - L'obligation de respecter les dispositions du règlement intérieur ;
 - La durée de période d'essai.

Cas particulier de la mission :

La mission constitue un dispositif interne temporaire. Elle doit être matérialisée par une lettre de mission. La mission doit être motivée, justifiée (projet, mission sociale...). Elle a un impact sur la situation du collaborateur et peut entraîner la prise en charge de frais de déplacement selon les modalités détaillées dans le guide « frais professionnels ». Les personnes nommées en mission reçoivent un courrier de la Direction des Ressources Humaines.

La période d'essai

Elle peut être renouvelée ou rompue de manière anticipée, sous conditions.

De plus, l'existence de relations de travail antérieure au CDI/CDD peuvent moduler la durée de la période d'essai ou tout simplement l'annuler.

Le contrat à durée indéterminée est définitif après l'expiration de la période d'essai. L'avenant à l'accord collectif national sur la classification et à l'accord collectif national sur la carrière des salariés signés le 26 septembre 2016 définit les périodes d'essai de la façon suivante pour les salariés embauchés en CDI :

Techniciens (Classifications A à G)	Cadres (Classifications H à K)
3 mois	4 mois

Suite à l'extension de l'Accord Collectif National branche Caisse d'Epargne sur la carrière des salariés du 25 Juin 2004 ainsi que l'avenant n°1 septembre 2016, publié au JO au cours du dernier trimestre

Le contrat de travail

2019, la période d'essai des salariés recrutés en CDI peut être **renouvelée une fois, dans la limite de la durée de la période d'essai initiale**. Cette possibilité n'est réservée qu'aux personnes embauchées en CDI est conditionnée par :

- ✓ Une clause au contrat de travail précisant la possibilité du renouvellement ;
- ✓ Un motif dont la seule finalité est l'évaluation des compétences du salarié ;
- ✓ L'accord du salarié par un avenant signé avant la fin de la première période d'essai.

La période d'essai est une période relativement courte durant laquelle les managers doivent apprécier les compétences à mettre en œuvre. C'est pourquoi ils doivent être extrêmement vigilants et attentifs pour faire remonter le souhait de rupture d'essai dans le respect du délai de prévenance.

Des évènements au cours de la période d'essai peuvent suspendre le contrat de travail et de fait, prolonger la période d'essai, en cas de :

- ✓ Prise de congé payé (y compris pour évènement familial et sans solde)
- ✓ Prise de RTT
- ✓ Arrêt de travail pour maladie ou accident de travail

Si l'un de ces évènements intervient lors de la période d'essai, la durée de la période d'essai est prolongée de la durée exacte de l'absence (jours calendaires).

Exemple : Si un salarié est embauché le 13 octobre avec un mois d'essai et est absent 2 jours pendant cette période, la fin de l'essai se trouve reportée du 12 novembre au 14 novembre.

A contrario, certaines absences **ne prolongent pas la période d'essai** :

- ✓ Les jours ou stage de formation professionnelle organisés par l'entreprise
- ✓ Les jours fériés

Avant de rompre la période d'essai, un **délai de prévenance** doit être respecté. Ce délai de prévenance diminue donc d'autant la durée de l'essai :

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur (minimum légal)
Jusqu'à 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

Le contrat de travail

Le préavis

Il s'agit de la période pendant laquelle le contrat continue de s'exécuter alors que l'une des parties a décidé de mettre un terme à la collaboration.

La durée du préavis varie en fonction :

- ✓ De l'origine de la rupture du contrat de travail ;
- ✓ Du niveau de classification.

Le **préavis de démission** court à compter de la date de présentation de la lettre de démission.

Le **préavis de licenciement** court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement. **Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié et de rupture conventionnelle.**

	DEMISSION		LICENCIEMENT	
Ancienneté	Techniciens (Classifications A à G)	Cadres (Classifications H à K)	Techniciens (Classifications A à G)	Cadres (Classifications H à K)
Moins de 2 ans	1 mois	3 mois	1 mois	3 mois
2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

Les contrats précaires : contrat à durée déterminée et contrat d'intérim

Même si le recours aux contrats précaires (CDD/ Intérim) est fréquent, l'embauche doit s'inscrire dans les cas de recours définis par la loi.

Les cas de recours autorisés au contrat à durée déterminée et au contrat d'intérim sont les suivants :

- ✓ Remplacement d'un salarié.
- ✓ Surcroît exceptionnel de travail / Exécution d'une tâche occasionnelle.
- ✓ Contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi (contrat de professionnalisation, CDD senior...).
- ✓ L'« absence » envisagée comme premier motif de remplacement peut être celle de tout salarié de l'entreprise, y compris les titulaires de CDD.
- ✓ La loi admet également une embauche en travail temporaire pour assurer un complément d'horaire, durant le passage momentané d'un salarié d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel.

Parce qu'il est précaire, le législateur a encadré strictement les cas de recours et l'a enfermé dans un formalisme rigoureux. **Ces contrats ne doivent avoir, ni pour objet, ni pour effet de pourvoir un emploi stable et permanent lié à l'activité normale de l'entreprise.**

Les cas de recours interdits :

- ✓ Remplacement de grévistes.
- ✓ Après un licenciement économique sur le poste concerné.

Le contrat de travail

Le seul motif du surcroît temporaire d'activité ne suffit pas, les raisons de l'accroissement doivent être précisées dans le contrat. Par conséquent la seule référence au motif « accroissement temporaire lié à la réorganisation de l'agence » n'est pas suffisante pour un recours au CDD.

Motifs admis	Circonstances	Conditions et modalités
Absence ou suspension du contrat de travail	Absence de l'entreprise pour : congés de toutes sortes (congés payés, maternité...), maladie ou accident, formation.	Un seul remplaçant et non des remplaçants successifs sur le même poste. Un motif d'absence = un contrat différent (maladie- pathologique - maternité = 3 contrats) Possibilité d'engager un remplaçant de qualification inférieure pour effectuer une partie seulement des tâches de l'absent, sous réserve de respecter le principe d'équivalence de rémunération. Attention ces tâches doivent être listées dans le contrat. Possibilité de contrats successifs (et distincts) pour remplacer plusieurs salariés. Remplacement « en cascade » admis : absent remplacé par un autre salarié de l'entreprise, remplacé à son tour par un intérimaire. Les contrats doivent mentionner le nom et la qualification du salarié absent de l'entreprise ainsi que les modalités de ce remplacement.
Passage provisoire à temps partiel d'un salarié permanent	Temps partiel résultant d'une demande du salarié acceptée par l'employeur (pouvant être lié au dispositif de création ou reprise d'entreprise).	Le contrat ne peut être conclu que pour assurer un complément d'horaire.
Départ définitif précédant la suppression du poste	Par exemple, changement de technique de production ou modification de l'équipement.	Suppression effective du poste dans un délai de 24 mois. Consultation préalable du CE (sur la suppression du poste et sur la transition par un contrat précaire).
Attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI	Succession après départ définitif de l'entreprise (démission, retraite...) ou mutation interne définitive, mais successeur non disponible (en cours de préavis, formation ...). Création d'un poste à l'organigramme.	Le futur salarié titulaire doit déjà être recruté, son nom doit être connu et indiqué dans le contrat (la simple vacance du poste n'est pas un motif suffisant). Interdiction de pré embaucher un salarié par contrat de travail temporaire dans l'attente de son entrée en service effective en CDI.

Comme pour le CDI, ces contrats doivent faire l'objet d'un écrit comportant des mentions obligatoires et devant être transmis à l'intéressé dans les 2 jours maximum suivant son embauche.

Les principales mentions du contrat sont :

- ✓ L'objet et le motif du contrat.
- ✓ La date du terme du contrat.
- ✓ La désignation du poste de travail.
- ✓ Le nom et la qualification du salarié remplacé.
- ✓ Le montant et les composantes de la rémunération.

Le contrat de travail

Le contrat peut comporter une période d'essai :

✓ **Pour le CDD :**

Durée du CDD	6 mois au plus	Plus de 6 mois
Durée maximale de la période d'essai	1 jour par semaine de travail, sans pouvoir excéder 2 semaines	1 mois maximum

✓ **Pour le contrat intérim :**

La durée est fixée par convention ou accord de branche ou à défaut, cette durée ne peut être supérieure à :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
- 3 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;
- 5 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

Les collaborateurs sous contrat précaire ont les mêmes droits et obligations que les collaborateurs en CDI, **selon le principe de l'égalité de traitement.**

La durée du contrat :

Le principe appliqué par l'entreprise est celui du contrat à terme précis dans le cadre d'une durée maximale fixée à 18 mois maximum, renouvellement inclus.

La cessation du contrat :

Le CDD/Intérim prend fin de plein droit à l'échéance du terme. Cependant, la loi autorise 4 cas de rupture anticipée :

- ✓ Avec l'accord des parties. Elle suppose le respect d'un formalisme écrit.
- ✓ La faute grave.
- ✓ La force majeure.
- ✓ L'embauche à durée indéterminée.

Le renouvellement et la succession de contrats précaires :

Il convient de distinguer les notions suivantes :

- ✓ Le renouvellement (le même contrat est prolongé)
- ✓ La succession de contrats (successions de contrats différents)

Le contrat de travail

Voici les différentes possibilités de successions :

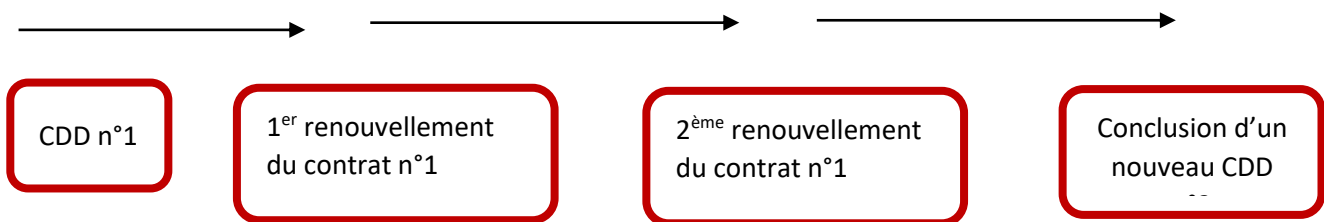
Motif du contrat initial	Succession sur le même poste avec le même salarié	Succession sur un autre poste avec le même salarié	Durée maximale (renouvellement inclus)	
			CDD de date à date	CDD sans terme précis
Remplacement pour toute absence sauf grève.	Nouvelle absence du remplacé	Remplacements à d'autres postes sans délai d'attente	18 mois	Fin de l'absence
Relais après départ définitif d'un CDI dans l'attente de l'entrée en service effective du nouveau titulaire du poste.	Impossibilité de fait	Après délai d'attente pour autre motif (durée non précisée)	9 mois	9 mois
Départ définitif d'un salarié sous CDI dont le poste sera supprimé dans les 24 mois.	Impossibilité de fait	Après délai d'attente pour autre motif (durée non précisée)	24 mois	Impossible
Tout accroissement temporaire d'activité, notamment : - commande exceptionnelle à l'exportation ; - tâche occasionnelle non durable ; - travaux urgents nécessaires pour sécurité.	Après délai de carence	Après délai d'attente (durée non précisée)	18 mois	Impossible

Le contrat de travail

Délai de carence :

Durée du contrat (renouvellement compris)	Inférieure à 14 jours	Au moins égal à 14 jours
Durée du délai de carence	½ de la durée du contrat (renouvellement compris)	1/3 de la durée du contrat (renouvellement compris)

Le contrat précaire peut être renouvelé 2 fois. Dans certains cas, il sera possible de conclure un nouveau contrat immédiatement après les 2 renouvellements.



Risques liés à l'utilisation des contrats précaires :

Le risque lié à l'utilisation de contrats précaires est essentiellement celui du non-respect des obligations liées à ce type de contrat et entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CDI).

L'entreprise est responsable ou co-responsable en matière d'intérim de la légalité des contrats. La vigilance doit s'appliquer indifféremment aux contrats CDD et intérim. Il est essentiel de sécuriser la rédaction des contrats précaires dans la mesure où, si la requalification en CDI est prononcée par le juge, elle s'impose à la CEMP qui doit alors en assumer les effets.

L'employeur risque également des sanctions pénales (amendes de 3 750 euros et/ou emprisonnement de 6 mois), dans certains cas :

- ✓ Contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent.
- ✓ Défaut de contrat écrit.
- ✓ Non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche).

L'entreprise remet aux élus du CSE, tous les trimestres, un état récapitulatif le recours à l'intérim avec indication du motif.

Le CDD dit « SENIOR »

Il vise à favoriser le retour à l'emploi et à permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Il s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans :

- ✓ Inscrites depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ;
- ✓ Ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) suite à un licenciement économique.

Il peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois, sans pouvoir excéder 36 mois.

Le congé parental d'éducation

Le salarié (père, mère, parent adoptant) doit justifier pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité ou d'adoption, d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette condition s'apprécie à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption.

Le salarié a alors le choix entre :

- ✓ S'arrêter complètement de travailler, le salarié prend un congé parental d'éducation (CPE) à temps plein et son contrat de travail est alors suspendu ;
- ✓ Ou diminuer son temps de travail en passant à temps partiel, il doit cependant travailler au moins 16 heures par semaine (Code du travail, art. **L. 1225-47**).

Le salarié peut en bénéficier dès la fin de la période qui suit la fin du congé maternité ou d'adoption (légal ou conventionnel) jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant, date à laquelle le congé prend fin. Le congé parental d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) a une durée initiale de 1 an. Il peut être prolongé 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant.

Le salarié doit informer la Direction des Ressources Humaines par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un CPE à temps plein, soit d'une réduction de son temps de travail.

Si la période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer la Direction des Ressources Humaines par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Sinon, le délai est de 2 mois au moins avant le début du CPE ou de l'activité à temps partiel. Le contrat de travail est modifié par avenant. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

Il n'est pas possible d'exercer un autre emploi pendant l'absence du salarié, à l'exception de l'activité d'assistant maternel. La fixation de l'horaire de travail et des jours travaillés, à défaut d'accord des parties, relève du pouvoir de direction de l'employeur qui apprécie la demande du salarié compte tenu des impératifs du service.

Le temps partiel

Tout salarié de la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées, comptant deux ans d'ancienneté continue le jour de la demande, peut solliciter le bénéfice du régime à temps partiel sur la base du volontariat. Le temps partiel peut être effectué le samedi matin **à condition qu'il y ait une journée ou une demi-journée demandée dans la semaine.**

Toutefois cette demi-journée ne peut être accolée au repos hebdomadaire. Cette répartition se fait au cas par cas en fonction des intérêts de l'unité de travail et des besoins des salariés.

Pour le personnel des sièges travaillant 4.5 jours sur 5 jours d'ouverture : Il est admis que la demi-journée telle que prévu par l'accord ARTT soit fixée dans l'avenant de temps partiel.

Cette possibilité n'est pas automatique, elle se fait au cas par cas en fonction des intérêts de l'unité de travail et des besoins des salariés la composant.

Au terme de l'échéance annuelle du temps partiel le salarié peut :

- ✓ Revenir à un régime d'emploi à temps complet.
- ✓ Renouveler à l'identique l'avenant pour une nouvelle période d'un an.
- ✓ Renouveler l'avenant pour une nouvelle période d'un an en demandant la modification de la répartition de son temps de travail.

Le bénéfice du travail à temps partiel ne revêt pas un caractère automatique. Une suite favorable est donnée dans les cas où la Direction des Ressources Humaines sur avis du manager estime la demande compatible avec l'organisation du travail, les responsabilités assumées par le demandeur et les nécessités de service.

Les demandes sont analysées par la Direction des Ressources Humaines qui répond dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

Le contrat de travail

Le temps partiel fin de carrière (accord Groupe Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur une durée comprise entre 24 et 36 mois précédant immédiatement le départ à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse de l'entreprise.

La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail.

Il donne lieu, avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproque des parties.

Les salariés entrés dans ce dispositif bénéficient d'une majoration de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Elle intervient de manière différente selon la situation du salarié (reconnaissance travailleur handicapé ou non) :

	Pas de RQTH	RQTH
1^{ère} année	+7%	+9%
2^{ème} année	+7%	+9%
3^{ème} année	+7%	+10%

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, il faut pouvoir justifier des conditions suivantes :

- ✓ 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif ;
- ✓ Avoir travaillé dans l'entreprise ou au sein du Groupe pendant les 12 mois précédant l'adhésion ;
- ✓ S'engager expressément et irrévocablement, par écrit, à faire valoir ses droits à la retraite à la date fixée et mettre fin à cette date à son contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite ;
- ✓ Ne pas être en procédure de rupture du contrat de travail ou en préavis.

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif doivent fournir à l'appui de leur demande, 4 mois avant la date de mise en œuvre proposée :

- ⇒ Un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à retraite à taux plein dans les délais requis pour la mise en œuvre de ce dispositif ;
- ⇒ Une lettre d'engagement irrévocable et définitif de départ volontaire à la retraite à l'issue du dispositif.

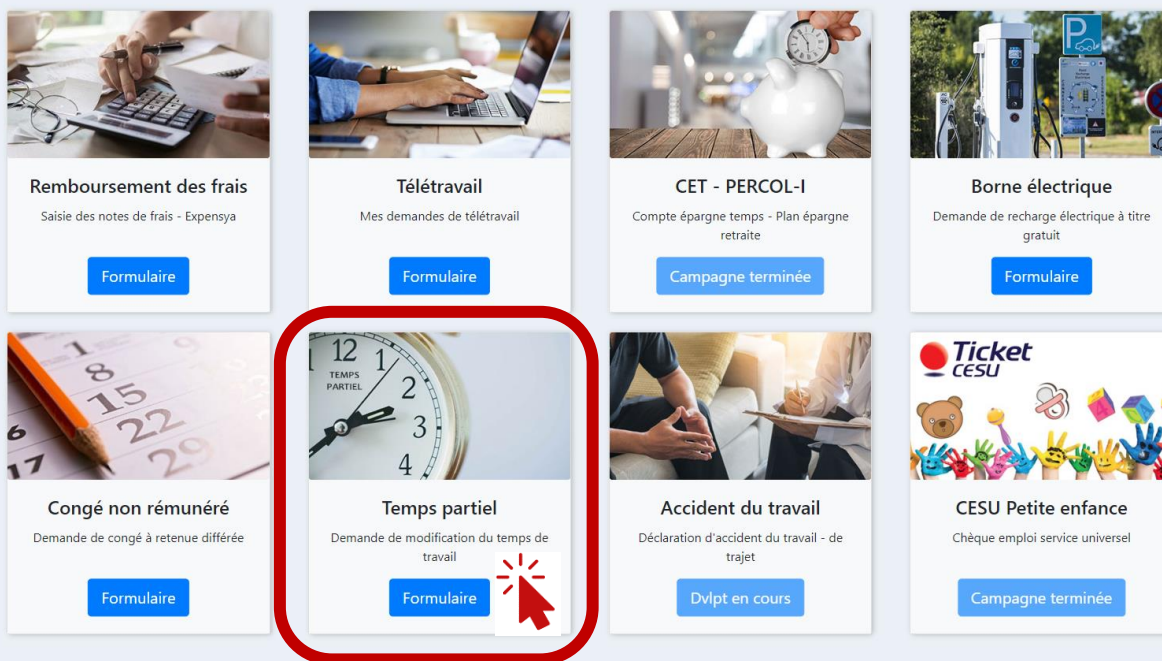
Pour en savoir plus au sujet de ce dispositif, vous pouvez consulter l'accord groupe Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en cliquant sur le lien suivant : [Accord Groupe GEPP](#).

Le contrat de travail

Demander un temps partiel

Toute demande de temps partiel ou de renouvellement de temps partiel (accord d'entreprise, fin de carrière, temps partiel dans le cadre du congé parental...) doit être faite via l'outil FORMUL'RH :

[Espace RH / Outils / Formulaire / FORMUL'RH / Temps partiel](#)



La demande doit notamment préciser :

- ✓ La date d'effet souhaitée
- ✓ La nature du temps partiel visé (fin de carrière, accord d'entreprise)
- ✓ Le nombre d'heures de travail que l'intéressé souhaite effectuer avec la répartition horaire hebdomadaire
- ✓ Les éventuels justificatifs en cas de demande prioritaire (article 2 b de l'accord).
- ✓ La durée.

Dès lors que le salarié remplit les conditions d'éligibilité du temps partiel visé (accord d'entreprise, fin de carrière, temps partiel dans le cadre du congé parental...), **le bénéfice de celui-ci dans la forme souhaitée n'est pas automatique.**

En pratique, voici les différentes situations qui peuvent se présenter en cas de refus total ou partiel :

- ✓ Le bénéfice du temps partiel est **incompatible avec l'activité du service**, auquel cas la demande est refusée (sauf cas du temps partiel dans le cadre d'un congé parental ou mi-temps thérapeutique).
- ✓ La répartition demandée est incompatible avec l'activité du service, cependant le temps partiel est possible **sur la base d'une autre répartition**. Au cas d'espèce, le collaborateur n'a pas à déposer de nouvelle demande. La réponse écrite de la Direction des Ressources Humaines mentionne alors qu'il s'agit d'une acceptation partielle et précise la répartition possible.

Le stage en entreprise

Depuis plusieurs années, la Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées s'est engagée auprès des jeunes en favorisant leur connaissance de l'entreprise, par une politique d'accueil des stagiaires. Cette politique présente l'avantage pour l'entreprise d'enrichir son vivier de recrutement et d'être présente auprès des écoles.

Dans le réseau commercial, les conditions d'accueil constituent un paramètre important préalablement à la décision d'accueillir un stagiaire (équipe suffisante, espace nécessaire, disponibilité du manager tuteur).

C'est pourquoi, l'entreprise préconise prioritairement l'accueil de stagiaires dans les agences de taille importante. Par ailleurs, dans ce cadre, une vigilance particulière doit être apportée aux points suivants :

- ✓ Les missions du stagiaire doivent être cohérentes avec son cursus de formation.
- ✓ Le stagiaire n'occupe pas un emploi de l'entreprise.
- ✓ Le stagiaire est soumis aux mêmes règles qu'un salarié en matière d'hygiène, de sécurité, de discipline et de déontologie en vigueur dans l'entreprise.

Le processus de sélection :

Pour les stages à niveau BAC + 2 / BAC + 3 (réseau commercial) : la sélection des stagiaires pour des stages ≤ 3 mois est de la responsabilité des managers de proximité (Directeur Commercial/Directeur de Département).

Au cours de l'entretien, il faut veiller à ce que le stage proposé soit adapté au projet pédagogique. Le Directeur Commercial a la main pour proposer des sujets de stage à ses écoles partenaires et ainsi sélectionner les candidat(e)s les plus motivé(e)s.

Pour les stages à niveau BAC + 4 / BAC + 5 (Siège/BDR/Réseau) : la sélection des stagiaires est de la responsabilité des Chargés de Développement des Ressources Humaines.

La convention de stage :

La situation du stagiaire n'est pas régie par un contrat de travail mais par une convention de stage. Le stage s'inscrit obligatoirement dans un cursus scolaire ou universitaire. Il a pour but la réalisation d'un projet pédagogique et ne doit en aucun cas avoir pour but de faire occuper un poste de l'entreprise.

Une convention de stage doit être signée AVANT le début du stage par les trois parties :

- L'établissement de formation,
- Le stagiaire
- La Direction des Ressources Humaines.

Sans convention de stage : pas de stage en Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées et interdiction de démarrer le stage.

Évaluation de stage :

Le Directeur Commercial/Directeur Département est garant de l'évaluation de stage qui doit être réalisée par le maître de stage.

La durée du stage et la gratification :

Un stage qui a une durée supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, supérieure à 2 mois (soit 44 jours de présence effective dans l'entreprise) doit obligatoirement donner lieu à une gratification. Les stages ont une durée initiale ou cumulée, qui ne peut excéder six mois en cas de renouvellement.

Le stagiaire n'est pas un salarié de l'entreprise, en conséquence :

- ✓ Il garde son statut d'étudiant et reste donc sous la responsabilité de son établissement d'enseignement ;
- ✓ L'entreprise ne peut exiger de lui un travail productif ;
- ✓ Il bénéficie de jours de congés et d'autorisations d'absences dans le cadre de la maternité au même titre que les salariés. La convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et autorisation d'absence au cours de la période de formation (accord entre employeur et stagiaire notamment en ce qui concerne la gratification).
- ✓ Il bénéficie des remboursements de frais de transports publics et des tickets restaurant ;
- ✓ Il est soumis aux mêmes règles qu'un salarié en matière d'hygiène, de sécurité, de discipline et de déontologie en vigueur dans l'entreprise.
- ✓ Le maître de stage est garant de la formation (sécurité, applicatifs...) du stagiaire.
- ✓ Le maître de stage doit faciliter son intégration en accompagnant le stagiaire tout au long de son parcours et en lui transmettant son expérience. Le manager doit être vigilant à ce que notamment les informations essentielles liées aux règles de sécurité en agence, et les formations internes obligatoires à suivre soient communiquées