



QUELS SONT MES DROITS EN TANT QUE STAGIAIRE ?

Durant vos études, vous pouvez être amené à faire un stage dans un milieu professionnel. Si vous n'êtes pas considéré comme salarié, vous bénéficiez néanmoins de droits et de protections. Par exemple, un stagiaire ne peut pas être utilisé pour remplacer un salarié absent, remplir une mission correspondant à un poste de travail permanent ou faire face à un accroissement d'activité.

COMBIEN DE TEMPS PEUT DURER UN STAGE AU MAXIMUM ?

Un stage en milieu professionnel peut durer au maximum six mois ou 924 heures. En effet, un stage peut ne pas être effectué de manière continue. Auquel cas, on considère qu'une journée dure sept heures et qu'un mois comprend 22 jours. Si vous êtes recruté dans une entreprise dans les trois mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai et prise en compte pour l'ancienneté.

SUIS-JE RÉMUNÉRÉ ?

Cela dépend de la durée du stage. Si celle-ci est supérieure à 2 mois consécutifs ou à 309 heures, l'employeur doit verser une gratification à la fin de chaque mois. Celle-ci est d'un montant minimum de 3,9 €/heure (15 % du plafond de la sécurité sociale) : elle est donc variable suivant les mois. Ainsi, un stagiaire à temps plein a pu toucher 600,60 € en janvier 2020 et 546 € le mois suivant. Cependant, l'employeur peut décider de lisser la gratification en additionnant les sommes totales et en divisant par le nombre de mois.

AI-JE DROIT À DES CONGÉS ?

Là encore, cela dépend de la durée du stage. Pour une durée supérieure à deux mois, des dispositions concernant les congés doivent être prévues dans la convention de stage. La rémunération des congés est facultative, car calculée sur la présence effective du stagiaire.

MES STAGES SONT-ILS PRIS EN COMPTE POUR LA RETRAITE ?

Oui, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- le stage a débuté après 2015 ;
- il existe une convention entre l'organisme d'accueil, l'établissement et l'étudiant ;
- il a été effectué au sein d'une même entité ;
- sa durée est d'au moins deux mois ;
- il a donné lieu à une gratification, sur laquelle des cotisations ont été prélevées.

Clément Delaunay



QU'EST-CE QUE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH) ?

L'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés a été instaurée par les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005. Ses modalités ont évolué au gré des réformes. La dernière, datant de la loi du 5 septembre 2018, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2020.

À QUI S'ADRESSE L'OETH ?

C'est une obligation pour tous les employeurs, y compris publics, dès lors qu'ils comptent au moins vingt salariés ou agents. Il faut comptabiliser, le cas échéant, l'effectif global des différents établissements de l'entreprise.

QUI PEUT ÊTRE COMPTABILISÉ PARMIS LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Toute personne, qu'elle soit en CDI, en CDD, en contrat aidé, en intérim, en stage, ou en période de mise en situation en milieu professionnel, peut être comptabilisée dans les 6 % sous réserve qu'elle justifie d'une reconnaissance de son handicap (RQTH, pension d'invalidité, taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 10 %). Les travailleurs handicapés d'au moins 50 ans sont valorisés dans le calcul.

QUE SE PASSE-T-IL SI L'ENTREPRISE N'ATTEINT PAS LES 6 % ?

Chaque année, l'entreprise doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie via la Déclaration sociale nominative. Si les 6 % ne sont pas atteints, l'employeur doit verser une contribution collectée par l'URSSAF dont le montant dépend du nombre de travailleurs handicapés manquants. Une réduction peut être prévue si l'entreprise compte des "emplois exigeants des conditions d'aptitude particulière" ou si elle sous-traite une partie de son activité à des entreprises adaptées, à des établissements ou services d'aide par le travail, à des travailleurs handicapés indépendants ou à des salariés portés en situation de handicap.

UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE S'EXONÉRER DE LA CONTRIBUTION ?

Lorsqu'une entreprise n'atteint pas les 6 %, elle peut s'exonérer de la contribution si elle a signé avec les partenaires sociaux un accord et que ce dernier est agréé par l'État. Pour cela, l'accord doit comporter des mesures favorables au recrutement ou au maintien des travailleurs handicapés, et prévoir un budget de mise en œuvre au moins égal au montant de la contribution qui aurait été due par l'entreprise en l'absence d'accord. Cet accord est d'une durée de trois ans maximum, renouvelable une fois.

Émérance de Baudouin