Convention de stage

Par **Sarah6**, le **13/07/2018** à **10:17**

Bonjour,

Cela fait maintenant 2 mois que je suis stagiaire dans une entreprise.
J'ai signé une convention avec eux qui indique que le montant de la gratification est de 800 € net.
Cependant, sur ma fiche de paie du mois de mai et juin je constate qu'ils ont retiré des charges des 800 €, ce qui correspond à 800 € brut et non net.

Je contacte alors le service RH de l'entreprise en leur indiquant mon problème. La responsable m'indique qu'il s'agit d'une erreur, et qu'elle va rectifier l'erreur en établissant un avenant de contrat pour modifier le contrat. Je lui demande dans cette attente de la nouvelle convention, de me réintégré les charges qui ont été déduites pour le mois de mai et juin dans la paie de juillet et elle me dit que non c'est pas possible car l'avenant réagira rétroactivement sur les paies de mai et juin.
Est-ce possible juridiquement qu'un avenant annule l'ancienne convention? Ou il doit agir seulement à partir du jour ou il est signé ?

Je suis un peu déçu de l'entreprise car j'avais fixé mon budget personnel en fonction de cette paie et au final c'est pas avec 800 € net que je me retrouvre mais 800 brut donc 580€ par mois, je trouve ça pas très juste de leur part...

Par **Lorella**, le **13/07/2018** à **10:53**

Bonjour

Si la convention de stage indique 800 euros net de gratification, votre bulletin de paie doit correspondre à ce qui a été signé. Relisez bien et copiez ici la clause.

Le minimum légal est de

[citation]Le taux horaire de la gratification est égal à 3,75 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 25 € x 0,15).[/citation]

[citation]Dans certaines branches professionnelles, le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être supérieur au montant

minimum légal. L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.[/citation]

https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32131

Cela veut dire d'une part que votre gratification ne peut être inférieure au minimum légal et si celle prévue par la convention collective est supérieure, celle-ci doit vous êtes versée. Si le montant est supérieur au minimum légal, des charges sont prélevées et calculées sur la fraction excédentaire.

Vérifiez cela et revenez ici pour que je puisse vous en dire plus.

PS : quelle convention collective ?

Par **Sarah6**, le **13/07/2018** à **11:17**

Merci pour votre réponse

Oui en effet, je vous confirme bien que l'entreprise rénumère les stagiaires un peu plus que le minimum légal. Mais la question est de savoir est-ce que cet avenant peut avoir un effet rétroactif, est-ce légale ? (car j'aimerais récupéré les charges qui m'ont été déduites des 800€ (car dans la convention c'est 800 € net)

Par **Lorella**, le **13/07/2018** à **13:33**

La gestionnaire de paie va modifier votre prochain bulletin au niveau du brut pour arriver à 800 net (des logiciels permettent de faire le calcul à l'envers) et ajouter une régularisation pour les mois erronés (mai et juin).

Pourquoi modifier votre convention de stage par un avenant s'il est indiqué 800 euros net ?

Ce n'est pas clair.

Par **Sarah6**, le **13/07/2018** à **14:10**

ils veulent modifier la convention car ils se sont trompés, il rénumèrent les stagiaires 800 € brut (en net c'est 600 € environ)et ils m'ont dit que dans un soucis d'égalité entre stagiraire, je dois être payé 600 €. Ils vont donc faire un avenant pour modifier cela. Mais ma question juridique c'est est- ce que cet avenant a un effet rétroactif ?

Par **Lorella**, le **13/07/2018** à **17:09**

Légalement, vous n'êtes pas obligée d'accepter de signer un avenant, peu importe la date

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

d'effet.

[citation]Article 1193 du Code civil : Les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise.[/citation]

Vous avez signé cette convention en connaissance de ce montant qui vous convenait pour couvrir vos dépenses. Peu importe ce que les autres ont obtenu. Un contrat est personnel. C'est trop facile dans ce cas. On peut signer n'importe quoi et ensuite on applique le montant qu'on veut bien en disant que c'est une erreur et pour raison d'égalité avec les autres.

Par **Sarah6**, le **13/07/2018** à **17:26**

Je suis d'accord avec vous, mais si je ne signe pas, je risque de perdre ma place malheureusement...

Par **Lorella**, le **13/07/2018** à **19:28**

L'entreprise s'est engagée pour une durée et ne peut rompre le contrat de façon unilatérale.

Consultez la clause de rupture pour connaître les modalités. Cela serait abusif de rompre parce que vous ne voulez pas signer un avenant défavorable pour votre gratification.

Je conçois que c'est le pot de terre contre le pot de fer et que si vous ne signez pas l'avenant, on vous cherchera des poux.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés