



Stages et gratifications : remboursement si départ anticipé ???

Par **dmsteve**, le **10/07/2010** à **09:42**

Bonjour,

Je m'adresse à vous concernant une question juridique (de droit social) dont je ne parviens pas à obtenir la solution.

Je souhaiterais savoir si l'employeur peut réclamer à un stagiaire démissionnaire le remboursement des sommes qu'il a perçues au titre de gratifications.

La convention tripartite qui avait été signée (par l'entreprise, le stagiaire étudiant et son établissement d'enseignement) prévoit, conformément aux dispositions légales, une gratification versée par l'entreprise d'accueil lorsque le stage excède deux mois. Dans le cas intéressé, cette convention concerne un stage de plus de deux mois (trois mois plus précisément).

La complexité vient du fait que le stagiaire ait volontairement mis fin au stage (démission) au bout de huit semaines effectués au sein de l'entreprise (presque deux mois).

L'employeur lui ayant versé les sommes dues mensuellement au titre de la gratification alors obligatoire pour la période effectivement travaillée (puisque le stage devait initialement durer plus de deux mois), il réclame au stagiaire démissionnaire ces sommes qu'il a perçues de l'entreprise, argumentant que le stagiaire a effectué moins de deux mois dans l'entreprise.

Mon interrogation porte alors sur les droits de chacun et notamment sur cette argumentation de l'entreprise qui consiste à considérer que lorsqu'un stagiaire en démissionne avant d'y avoir accompli plus de deux mois de travail comme le prévoyait la convention de stage qui les lie, il doit rembourser la ou les sommes perçues de l'entreprise en guise de gratification

(rapellant ainsi que celle-ci n'est due que pour un stage de plus de deux mois).

En vous remerciant vivement de votre éclaircissement sur ce point, je reste dans l'attente de votre prompt retour.

Bien cordialement,

M. Marvin DÉMOLÉON

Tél.: 00.00.00.00.00

E-mail : dmsteve@hotmail.com

Par **jeetendra**, le **10/07/2010** à **11:13**

L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, sur l'égalité des chances, a introduit le principe du versement d'une gratification pour les étudiants de l'enseignement supérieur effectuant des stages en entreprises [fluo]dont la durée est supérieure à trois mois.[/fluo]

[fluo]Sont exclus du champ d'application de cette loi les stagiaires de la formation professionnelle continue (relevant du titre IX du code du travail), ainsi que les jeunes de moins de seize ans effectuant des stages de découvertes de l'entreprise (relevant de l'article L. 211-1 du code du travail). [/fluo]

Le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 détaille le contenu que doivent contenir les conventions de stages. Enfin, le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 vient compléter le décret précédent et détaille les modalités des gratifications des stages en entreprise.

[fluo]Ce dernier décret introduit plusieurs principes :[/fluo]

-La durée de stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

[fluo]-La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.[/fluo]

[fluo]-La gratification de stage est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage.[/fluo]

[fluo]-La gratification de stage est versée mensuellement au stagiaire.[/fluo]

[fluo]-En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage (démission, rupture) le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée ou effective.[/fluo]

[fluo]-A défaut de convention de branche ou accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification due au stagiaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale soit 398,13 euros actuellement.[/fluo]

-Les stages effectués au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial sont soumis aux dispositions du présent décret.

Ce dernier point élargit le champ d'application de ces dispositions aux « stages effectués au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial ». Ces dispositions ne s'imposent donc pas aux établissements publics administratifs et aux fonctions publiques.

Les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs qui s'inscrivent dans le cadre du cursus pédagogique des étudiants en formation initiale et qui sont effectués au sein d'établissements ou de services sociaux et médico-sociaux gérés par des associations, comme c'est souvent le cas pour les étudiants préparant les diplômes du travail social, sont concernés par les dispositions relatives à la gratification et au suivi des stages en entreprise.

Les formations concernées par ces dispositions sont les suivantes : Diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS), Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE), Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES), Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS).

[fluo]Le stagiaire n'est pas un salarié. De ce fait, il n'y a pas :[/fluo]

- de contrat de travail ;
- de salaire ;
- de visite médicale ;
- d'inscription sur le registre du personnel ;
- d'application de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise.

[fluo]www.passerelles-eje.info[/fluo]

Bonjour, la gratification qui n'est pas un salaire n'est due au stagiaire qu'à la condition que le stage ai une durée supérieure à [fluo]deux mois consécutifs.[/fluo] Son montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel ou, à défaut, par le décret n°2008-96 du 31 janvier 2008.

La gratification (indemnité de stage) commence à compter du premier jour, du premier mois de stage et est versée mensuellement.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est fixé au prorata de la durée de stage effectuée.

[fluo]Le tout bien entendu sans préjudice du remboursement [/fluo]des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport, etc.

Cela vise entre autre un trop perçu (indument, non justifié) qui peut être soumis à remboursement.

Cordialement.

Par **LesliepunS**, le **25/04/2023** à **14:44**

Bonjour,

Je suis une étudiante en 3ème année de licence. J'ai trouvé un stage qui devait durer au moins 3 mois et rémunéré de 4.05€ de l'heure. Malheureusement mon maître de stage a décidé de rompre le stage au bout de deux semaines parce qu'il « attendait plus » de moi en terme de travail. On a résilié la convention de stage et tout signé par mon maître de stage moi et mon établissement scolaire. Maintenant ma question est c'est est-ce qu'il a le droit de ne pas me rémunérer pour les heures que j'ai fait ? 63 heures en tout. Même si ça fait moins de deux mois. Il doit quand même me rémunérer non ? Et c'est bien écrit sur la convention qu'en cas de rupture ou de résiliation de la présente convention, le montant de la gratification du stagiaire est proratisé en fonction de la durée du stage effectué. Mais ma prof référente me dit que non il n'est pas obligé de me payer car ça n'a pas fait deux mois. A cause de cette éruptive de me retrouver à devoir redoubler la licence car je n'ai pas eu de temps pour en retrouver une autre.