



Baisse de salaire

Par Celine

Je suis titulaire de l'éducation nationale. Dans mon lycée, nous accueillons des apprentis. Jusqu'au 31 décembre 2019, j'intervenais auprès de ces apprentis avec un contrat de vacation du CFA-EN44.
Au premier janvier 2020, le CFA a fusionné avec le GRETA.

Le contrat de vacation que le GRETA-CFA me propose induit une baisse du taux horaire de 25%.

Le barème sur lequel j'étais rémunérée avant était celui lié au décret n°79-916 du 17 octobre 1979-Arrêté du 20 juin 2000
et maintenant ils se basent sur celui du décret n°93-438 du 24.03.1993, lié à la formation continue des adultes alors que nous intervenons auprès de jeunes apprentis de 15-18 ans.

Je voulais savoir si cela était légal.

Bien cordialement

Par Thomas54

Bonjour,

J'ai un peu de scrupule de ne pas pouvoir vous répondre précisément sur votre problème, avez-vous essayé de contacter un avocat spécialisé en droit du travail ?

Je peux vous donner peut-être une piste, mais je ne promet rien : « La règle est l'interdiction de la baisse de la rémunération sans l'accord du salarié. Si l'employeur prend une décision contraire à cette règle, elle sera non seulement annulée, mais l'employeur s'expose également à des sanctions pénales. »
[url=https://www.coindusalarie.fr/salaire/employeur-baisse-salaire]https://www.coindusalarie.fr/salaire/employeur-baisse-salaire[/url]

Voir aussi :
[url=https://blog.osezvosdroits.com/baisser-la-remuneration-du-salarie/]https://blog.osezvosdroits.com/baisser-la-remuneration-du-salarie/[/url]

C'est l'article L.1222-6 du Code du Travail qui oblige que le consentement du salarié soit acquis

Article L1222-6

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Mais malheureusement je connais très mal le fonctionnement des rémunérations dans la fonction publique... Mais la règle, c'est le consentement du salarié : il y a peut-être des exceptions vous concernant.

Cordialement