



## Modification horaires de travail et rémunération

-----  
Par Slags

Bonjour

J'ai signé un avenant diminuant légèrement mon nombre d'heures et modifiant mes horaires de travail  
Aucune mention de modification de rémunération dans cet avenant.  
Sur mon contrat de travail est inscrit une rémunération mensuelle brute mais pas horaire.

Cdi temps partiel CCNS

Ma rémunération ne doit elle pas être conservée vu qu'il s'agit d'une somme forfaitaire mensuelle ?

Merci d'avance  
Bonne journée

-----  
Par Agnes

si rien n'est stipulé sur la paye vous devez rester avec la même paye.

-----  
Par Slags

Le contrat stipule :

Le rémunération est établie compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée ci-dessus et lui est versée en douze mensualités de xxxx,xx?

La durée minimale de travail à juste été modifiée par l'avenant

-----  
Par Prana67

Bonjour,

Votre cas est litigieux. L'employeur ne peut pas baisser votre salaire de manière unilatérale. Il faut votre accord.

Vous avez signé un avenant pour baisser le nombre d'heures sans préciser que le salaire va baisser du même pourcentage.

Légalement vous devriez garder le même salaire. Attendez votre prochaine fiche de paie pour voir ce qu'il en est. Vous pourrez à ce moment la, s'il le faut, argumenter sur le fait qu'il n'a jamais été question de baisser le salaire mensuel.

-----  
Par Slags

Merci bcp. C'est bien ce qu'il me semblait :c'est litigieux.  
Bonne journée à vous

-----  
Par Slags

Et j'ai bien reçu la fiche de paye hier avec le montant mensuel brut diminué au prorata du nouveau nombre d'heures

-----  
Par Henriri

Hello !

Slags, voici une suggestion que j'ai faite dans une autre discussion, notamment en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants du personnel au CSE si petite entreprise (et sans aller tout de suite du côté inspection du travail ou des prud'hommes) :

- Signaler le "problème" à votre employeur (courrier recommandé avec accusé réception) de manière factuelle et votre intention qu'il soit réglé rapidement.

- Sans résultat enchaîner bientôt sur ce recours :  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33833>

A+

-----  
Par janus2

Bonjour,  
J'ai un peu de mal à comprendre les avis exprimés ici, surtout de Prana67 qui est tout de même spécialiste en droit du travail. Affirmer qu'un salarié qui signe un avenant pour diminuer son nombre d'heures devrait garder le même salaire me semble tout de même osé ! Je vous souhaite bon courage pour faire prospérer une telle demande devant le conseil des Prud'hommes...

-----  
Par Slags

Vous n'êtes donc pas du même avis que prana ?  
Il disait que c'était litigieux dans le sens où j'ai un forfait d'heures minimales à l'année. Ce forfait a été changé dans un avenant mais la rémunération brute mensuelle figurant au contrat n'a pas été modifiée et on ne m'a pas prévenu que mon salaire allait diminuer proportionnellement.  
C'est donc assez litigieux justement sans aller forcément vers un gain de cause. C'est ce que j'ai compris.

-----  
Par Prana67

Janus je dis bien que c'est litigieux.

L'employeur ne peut pas baisser le salaire de manière unilatérale.

Un avenant a été signé pour diminuer le nombre d'heures mais pas le salaire mensuel. Si la volonté de l'employeur était de baisser également le salaire il aurait dû le préciser dans cet avenant.

J'en déduis que le nombre d'heures est moindre mais que le salaire reste le même. Légalement ça se tient. Le salaire est un élément essentiel du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

L'affaire aurait été différente si le contrat mentionnait un taux horaire. Là on aurait pu déduire logiquement qu'en baissant le nombre d'heures, sans toucher au taux horaire, on aura forcément un salaire mensuel moindre.

Slags pour moi ça se défend. Après il faut voir si le jeu en vaut la chandelle. Si le but de l'employeur était de diminuer la masse salariale il aurait dû s'y prendre autrement et surtout être loyal avec vous, ce qui est une obligation entre un employeur et un salarié. Vous avez des cartes à jouer.

-----  
Par Henriri

(suite)

Slags, la rémunération brute mensuelle que vous évoquez dans votre contrat initial ou fiche de paye est "votre" revenu brut personnel ou le revenu mensuel "plein temps" de référence (35h) pour calculer votre revenu personnel selon votre temps partiel ?

Autrement dit avant l'avenant votre salaire brut personnel "temps partiel" était-il ce revenu brut mensuel ? Ou en était-il une proportion selon votre temps partiel ?

-----  
Par Slags

C'est bien mon revenu brut mensuel personnel comme je l'ai stipulé au dessus. Il n'est pas calqué sur un temps plein à 35h ni sur le smic horaire ou mensuel en prorata.  
Il s'agit du montant fixé mensuel qui a été fixé d'un commun accord au tout début de mon contrat il y a 9 ans et demi.

-----  
Par Slags

Voici ce qui est écrit mot pour mot

"Le rémunération est établie compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée ci-dessus et lui est versée en douze mensualités de xxxx,xx?"

La durée minimale a juste été modifiée par l'avenant

Donc en théorie le " forfait brut " mensuel inscrit au contrat doit rester le même.

C'est un peu comme s'il m'avait accordé une augmentation du taux horaire en diminuant mon forfait d'heures annuel.

-----  
Par Henriri

(suite)

Slags, je me fais l'avocat du diable : on peut lire dans votre contrat initial que votre salaire brut personnel est intimement lié à votre durée personnelle de travail... or depuis vous avez signé un avenant réduisant votre durée de travail...

A+

-----  
Par Slags

Oui je comprends bien... C'est pour ça que j'avais besoin d'avis extérieurs...

Le but n'est pas de faire un procès mais d'avancer des arguments pour une rupture conventionnelle plutôt.

Ca reste tout de même litigieux. Car dans les contrat il est stipulé que mes heures pourront aller jusqu'à tant d'heures sans parler d'heures complémentaires. Comme si la rémunération était valable quelque soit le nombre d'heures Minimal ou pas, compris dans cette tranche. Ça peut être interprété comme ça aussi. Mais vous avez raison

-----  
Par Prana67

Henriri, dans ce cas l'employeur aurait du mettre un taux horaire et pas un salaire mensuel. La votre argument serait tout à fait valable et même logique.

Dans le cas présent on a un salaire mensuel et un nombre d'heures mensuelles qui ne sont pas forcément intimement liés. Du moins ça resterait à démontrer que c'était effectivement ça la volonté des parties. En l'état actuel ce n'est pas évident du tout.

De toute façon pour modifier le salaire, surtout à la baisse, il faut obligatoirement l'accord du salarié.

-----  
Par janus2

"Le rémunération est établie compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée ci-dessus et lui est versée en douze mensualités de xxxx,xx?"

Car dans les contrat il est stipulé que mes heures pourront aller jusqu'à tant d'heures sans parler d'heures complémentaires.

Bonjour,

Votre contrat est étrange et ne me semble pas légal ! Il se rapproche donc d'un forfait heures annuel, du moins c'est comme ça que vous le présentez, mais sa rédaction ne correspond pas aux obligations légales.

Déjà, pour un forfait heures annuel, il y a nécessité d'un accord collectif qui en fixe les modalités, est-ce bien le cas ?

Ensuite, on ne définit pas un forfait en heures par une durée minimale et une durée maximale comme vous le rapportez ici, un forfait en heures, c'est une durée précise, par exemple 1607 heures annuelles. Le salarié doit travailler 1607

heures dans l'année et les heures en sus sont bien des heures supplémentaires.

Et dernière chose, un salarié en forfait heures annuel est libre d'organiser son planning comme il l'entend, est-ce bien votre cas ?

-----  
Par Slags

Merci pour votre réponse.

Je vais vous écrire exactement ce qui est dans le contrat je pense que ce sera plus facile.

M. X est engagé dans le cadre du travail intermittent pour une durée minimale de 630 heures.

Il peut être convenu d'effectuer des heures au delà de la durée annuelle minimale.

Le dépassement de plus d'un tiers de cette durée, soit 838 heures, nécessite l'accord de M. X

En tout état de cause la durée de travail ne pourra être portée à plus de 1250 heures.

M. X percevra une rémunération mensuelle brute indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

La rémunération de M. X est établie compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée ci-dessus et lui est versée en douze mensualités de xxxx,xx? euros bruts.

Cette rémunération mensuelle est majorée de 10% pour tenir compte des congés payés.

Et voilà ce que stipule l'avenant

M. X est engagé dans le cadre d'un travail intermittent pour une durée minimale annuelle de 520 heures

-----  
Par janus2

Merci...

Vous auriez pu préciser dès le départ qu'il s'agit d'un contrat de travail intermittent ! Ce type de contrat est très particulier.

-----  
Par Slags

Désolé. Du coup ça change quelque chose ?

-----  
Par Prana67

Vous avez la réponse sous les yeux et on ne peut pas être plus clair que ça :

"M. X percevra une rémunération mensuelle brute indépendante de l'horaire réel de chaque mois."

Cette clause n'est pas très légale mais dans votre cas précis vous pouvez vous en servir pour dire que le fait de baisser le nombre d'heures ne doit pas influencer le salaire.

-----  
Par janus2

Si, si, cette clause est parfaitement légale pour un contrat intermittent, d'où l'intérêt de savoir que c'était le cas. Un tel contrat permet de lisser une rémunération sur l'année sans savoir quelle période sera travaillée ou non. Le salaire est donc indépendant de l'horaire réel puisqu'il est possible de ne pas travailler un mois tout en étant payé normalement.

-----  
Par Slags

Donc le salaire doit donc bien être maintenu ?

-----  
Par Prana67

Oui votre salaire doit être maintenu.