



Echelon et grille salariale

Par Ineria

Bonjour,

Depuis 5 ans responsable de boutique dans une chaîne de restaurant sous la convention de restauration rapide, le siège m'a forcé la main sous forme de note de service il y a un an à passer cadre échelon 5 1 donc en forfait jour.

Actuellement ils me paient 29k par an comme indiqué sur l'avenant. Après avoir demandé la grille salariale qu'ils refusent de me communiquer, j'ai fait mes recherches et je suis tombé sur la grille salariale de restauration rapide où il est stipulé que mon salaire minimum devrait être de l'ordre de 39k.

J'en ai parlé avec mes supérieurs, qui me prennent de haut bien entendu, question à laquelle ils m'ont répondu que si ça ne m'allait pas ils pouvaient me remettre à 39h et baisser mon échelon, chose que je ne souhaite pas étant donné que toutes ces modifications viennent de leur part. Sans compter les mails de menaces etc...

Ma question est de savoir s'ils me doivent bien réellement quelque chose et les recours que je peux avoir.

Merci d'avance pour votre lecture.

Par kang74

Bonjour

Les minima conventionnels s'entendent toutes primes annuelles et avantages salariaux inclus .
Les minima conventionnels changent tous les ans (voire, plusieurs fois par an en 2022) .
Vous ne pouvez remonter que sur 3 ans

Donc quand on veut réclamer efficacement on ne se précipite pas , on calcule au centime près la différence (ensemble de la rémunération perçue/ minima en deux colonnes mois par mois)

Voici votre convention collective, voir textes salariaux (en bas)

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635596]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635596[/url]

Pour le reste si vous avez signé un avenant, ils peuvent difficilement y revenir dessus .

Vos fiches de paie sont Ok ?

Mais un employeur peut très bien vous licencier, même de façon abusive .

Gardez bien toutes les communications au chaud .

Et si vous avez un CSE ou un délégué syndical, parlez-leur en , après avoir fait un calcul clair, en colonne .

Par Ineria

Bonjour et merci de la réponse.

Après le calcul de toutes les primes il y a encore un écart de plus de 5000e.

Du coup pour savoir si je dois réclamer quelque chose je dois attendre la fin de chaque année et calculer à combien je suis en dessous du salaire minimum pour mon poste?

Nos primes sont comptés au trimestre, allant de 0e à une somme qu'on ne peut pas atteindre, étant des objectifs impossibles à atteindre pour n'importe quel restaurant de notre chaîne.

Le calcul serait donc la somme de mes salaires bruts incluant prime et avantage et faire la différence avec le minimum obtainable?

Merci encore.

Par kang74

Pour les cadres classés au niveau V, elle définit une rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus (notamment 13e mois, prime de fin d'année, prime d'objectif, etc.).

Il faut vraiment faire le calcul mois par mois de vos rémunérations et avantages (certaines primes ne sont pas imposables et comptent) pour avoir un cumul annuel à rapprocher du minimum conventionnel de la période (qui changent aussi ; vous avez les chiffres dans le lien donné)

Attention à bien savoir lire une fiche de paie (salaire et primes brutes)

Dire je veux plus de sous sans avoir faire le calcul avant de ce qui a été versé, ou ne lire qu'un texte légal en transversal est l'erreur à ne pas faire .

Il faut un document clair ,un tableau, disant j'ai gagné tant, le minimum conventionnel de la période est tant (attention au calcul au prorata quand il y a revalorisation deux fois dans l'année comme c'est le cas en 2022) vous me devez tant . Effectivement, vu les primes de résultats prévues pour les cadres, c'est bien annuel .

M'enfin vous pouvez déjà remonter sur 3 ans avant ...

Dans l'ordre : CSE et délégué syndical .

Et ensuite quand vous les aurez vus, avec votre petit tableau tout beau tout lisible, que vous aurez leur retour (il peut y avoir des primes qui vous ont échappées)sur celà, et sur le risque de revendiquer ses droits (ils connaissent votre employeur) il faudra faire une mise en demeure avec ce joli tableau pour revendiquer une somme de régularisation salariale (calculée aux centimes près) en recommandé, copie à l'inspection du travail bien évidemment, en leur disant que sans réponses de leur part surs 15 jours , vous vous en refererez aux instances compétentes à savoir conseil des prud'hommes du (département) + adresse .

Par Ineria

Ok je vais faire tout ca au clair, je l'avais fais un peu a la va vite mais les comptes devraient être pas loin.

Juste une question pour le calcul, on parle bien de compter les primes "obtenues" et pas les primes "possibles" ? Histoire de ne pas me tromper.

Merci d'avance.

Par kang74

Ce sont les primes payées .

Un 13 ème mois est une prime, la prime maccron est une prime , il y a aussi la prime à l'ancienneté, la prime de vacances etc ...

En brut, ne vous trompez pas .

Les comptes doivent être justes et compréhensibles pour ne pas qu'il y ait contestation .

Après , bien évidemment, si vous avez été absente , il faut remettre le minimum au prorata pour que cela soit juste ...

Par Ineria

Yes, pas d'absence, pas de 13eme mois. Que des primes.

D'ailleurs disons qu'ils me paient les primes sur objectif eb les faisant passer sous le nom de prime de partage de la valeur, n'apparaissant donc que en bas de la fiche de paie.

Je ne sais pas trop comment expliquer ca mais de base je devais toucher 1300e de prime brut, en prime sur objectif.

Ils ont pris l'initiative de passer ca en prime de partage de la valeur, de calculer hors feuille de paie la valeur nette et donc ne faire apparaitre que cette valeur dans la partie basse de la fiche de paie. Après ca ne change pas le xalcul en soit, mais j'ai bien vu des textes disant que la prime de partage de la valeur devait être distincte des primes sur objectif n'ayant pas les mêmes vocations.

Désolé je pose beaucoup de question mais je préfère me renseigner pour pas me tromper.

Merci encore

Par janus2

Bonjour,

A confirmer, mais il me semble que la PPV n'a pas à être prise en compte pour le calcul du salaire minimum.

De même, cette prime ne peut pas se substituer à un élément de salaire, en particulier à une autre prime prévue au contrat. Donc si la prime d'objectif est contractuelle pour vous, la PPV ne peut pas s'y substituer.

Par kang74

A noter que si , certaines primes peuvent être exclues du calcul, on se referera toujours à la précision de la convention collective qui stipule dans le contexte Prime et élément de salaire.

Pour la PPV/PPA il semblerait qu'elle puisse être prise en compte de manière générale (sans qu'il y ait précision dans la CCN):

Par ailleurs, le fait qu'une prime ait pour objectif le maintien du pouvoir d'achat n'exclut pas qu'elle soit versée en contrepartie du travail, auquel cas elle doit être incluse dans le minimum conventionnel (cass. soc. 7 avril 2010, n° 07-45322, BC V n° 89).

Se faire préciser la chose par l'inspection du travail, même si la CCN me semble assez claire et ce n'est que si la convention collective est muette à ce sujet qu'on peut exclure et inclure certaines primes .

Par janus2

Je ne pense pas que l'on puisse utiliser la JP de 2010 pour la PPV qui est un dispositif particulier qui se veut proche de la participation et de l'intéressement, ces 2 derniers n'étant pas pris en compte dans le calcul.

Par Ineria

Ok pour le calcul, ce que je veux dire c'est que actuellement mes primes sur objectif (qui est bien stipulé dans mon contrat) n'apparaissent jamais sur mes fiches de paies réellement, ils se servent de la partage de la valeur pour me les verser.

Ca leur permet d'éviter de payer des charges dessus non?

Petite question d'ailleurs sur les primes sur objectifs, peuvent ils changer les conditions d'obtention du jour au lendemain, rajouter des choses etc... et mettre des valeurs impossible à atteindre? Par exemple mettre 500k euros de palier à un restaurant en faisant 250k.

Merci encore pour vos réponses.

Par janus2

Ok pour le calcul, ce que je veux dire c'est que actuellement mes primes sur objectif (qui est bien stipulé dans mon contrat) n'apparaissent jamais sur mes fiches de paies réellement, ils se servent de la partage de la valeur pour me les verser.

Ca leur permet d'éviter de payer des charges dessus non?

Vos primes d'objectif doivent vous être payées en plus de la PPV !

Comme déjà dit, la PPV vient en plus mais ne peut pas venir à la place d'une prime contractuelle.

Par Ineria

Ok. Je vous remercie pour toutes vos réponses et je vais faire de ce pas un tableau précis récapitulatif de tout ça.

Je reviendrai pour des précisions en cas de doute.

Merci.