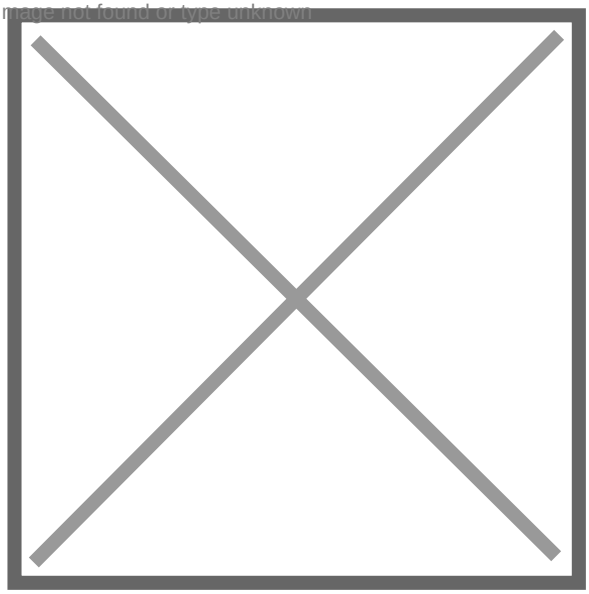
Image not found or type unknown



Baisse du taux horaire dans un avenant

Par **tinabilingue**, le **06/10/2012** à **11:46**

Bonjour,

J'etais en CDI à temps partielle (71h30 par mois) depuis 2009. A mon retour de congé maternité, en aout 2011 j'ai signé un avenant qui baissait définitivement, à ma demande, le nombre d'heure effectuées par mois (30h30 par mois).

A la demande de mon employeur, j'ai accepté ce mois-ci (septembre 2012)de revenir à 71h30 par mois.

Je viens de me rendre compte que dans l'avenant de 2009, mon salaire mensuel est indiqué en brut **annualisé congés payés inclus** ce qui n'étaient pas le cas auparavant. En regardant ma fiche de paye je me suis rendue compte que mes congés payés n'avaient été payés que le premier mois et que, mon taux horaire ayant baissé de 10%, j'avais finalement été payée 10% en moins que sur mon précédent contrat.

Mon employeur m'a dabords dit oralement que non seulement j'allais récupérer l'argent de mes congés payés mais qu'en plus il allait remettre rétroactivement mon taux horaire de base au niveau de l'ancien.

Mais maintenant il m'a obligée à signer sous la pression le nouveau contrat avec un taux hauraire équivalant à l'avenant (soit 10% de moins que ce que je touchais il y a 2 ans) mais qu'en plus je ne récupèrerai pas mes congés payés annualisés car il m'a payée pendant le mois de juillet quand j'étais en congés.

Il réclame d'ailleurs aux autres salariées qui ont touché le 10% de congés payés tout les mois puisque leur salaire est mentionné comme " salaire mensuel brut annualisé congés payés

inclus" de lui remboursé le mois de juillet qu'elles ont touché pendant leur congés.

Comment faire pour récupérer mes congés payés annualisés?
puis-je revenir sur le contrat que j'ai signé puisque le taux horaire à baisser alors que le poste est le même?
quel est le délai de rétractation s'il existe?

merci d'avance pour votre aide précieuse.

Par **pat76**, le **09/10/2012** à **17:12**

Bonjour

Vous dites à votre employeur que vous allez à l'inspection du travail expliquer la situation et qu'ensuite il devra expliquer au Conseil des Prud'hommes pourquoi il a baissé votre rémunération.

Par **trichat**, le **09/10/2012** à **18:08**

Bonjour,

La méthode de paiement des congés payés utilisée par votre entreprise me paraît pour le moins douteuse, sinon illégale.

Quelques explications ci-dessous extraites de RF Social (Revue fiduciaire à destination des professionnels RH, cabinets d'expertise comptable,...) :

"Indemnisation des congés payés

Montant de l'indemnité de congés payés

Une indemnité de congés payés est versée lors de chaque prise de congé : elle est calculée sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ou sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue pendant la période de congé s'il avait travaillé. C'est la solution la plus avantageuse pour le salarié qui doit être retenue.

Paiement de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés a le caractère de salaire. Son paiement répond aux mêmes règles que le paiement du salaire. En principe, le bulletin de paie doit mentionner la date des congés et le montant de l'indemnité de congés correspondante.

Indemnité compensatrice de congés payés

Une indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié dont le contrat de travail

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

est rompu avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit."

Concernant la baisse de votre taux horaire, vous n'auriez pas dû signer l'avenant qui vous était proposé. Il faudra bien expliquer à l'inspecteur du travail que vous avez signé "sous la contrainte" qui s'apparente à une forme de chantage (et là ça relève du pénal).

Cordialement.

Par **Lag0**, le **09/10/2012** à **19:21**

Bonjour,
Prouver une signature sous la contrainte n'est pas une mince affaire. L'avenant étant bel et bien signé, il me semble bien difficile d'obliger l'employeur à faire machine arrière.
Pour ce qui est de payer les congés chaque mois sous forme d'une indemnité de 10% du salaire, c'est contraire à la loi.
En effet, le code du travail précise :
[citation]Article L3141-22
- I.- Le congé annuel prévu par l'Article L3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :
1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
2° Des indemnités afférentes au repos compensateur obligatoire prévues à l'Article L3121-28 ;
3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.
Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'Article L3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.
II.- Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.
Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :
1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
2° De la durée du travail effectif de l'établissement.
III.- Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'Article L3141-30.

[/citation]
En ne prenant en compte que le salaire du mois en cours pour les 10%, il en manque, ne serait-ce que les 10% sur l'indemnité de congés payés de l'année précédente...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés