



Passage du brut en heures supplémentaires

Par **Ch0p**, le **19/04/2011** à **17:40**

Bonjour,

Je suis actuellement en pleine démarche pour mettre fin à mon contrat de travail avec l'entreprise au sein de laquelle je travaille depuis bientôt 5 ans.

Ces démarches n'ont pas encore abouties, mais elles m'ont fait me pencher de plus près sur mon contrat de travail et mes bulletins de salaires (chose que j'avoue ne faire que trop rarement).

J'ai donc découvert qu'en 2007, mon employeur (profitant surement de la loi TEPA), a converti une partie de notre salaire brut en heures supplémentaires. Je ne suis pas le seul concerné (les autres salariés ont eu droit à la même chose), mais ma situation est particulière dans le sens où cette modification est survenue insidieusement, à l'occasion d'une augmentation de salaire.

En fait, au lieu de passer de 1700€ à 2000€ de salaire brut, je suis passé de 1700€ de salaire de base brut (sans heures supplémentaires), à 1794.99€ de salaire de base brut, auquel s'ajoutent 205.01€ "d'heures supplémentaires contractuelles".

Cette modification unilatérale de mon salaire par mon employeur est elle légitime ? Puis-je m'en plaindre ? A toutes fins utiles, je vous précise que je n'ai jamais signé d'avenant à mon contrat de travail, encore moins concernant la contractualisation d'heures supplémentaires.

Je souhaite également ajouter que j'ai abordé rapidement ce point avec mon employeur, notamment puisque je craignais que ces heures supplémentaires ne soit pas prises en compte pour le calcul de mon chômage. Il a commencé par m'affirmer que cette partie de mon salaire serait bien prise en compte, et m'a précisé que cette modification n'avait été faite qu'au seul avantage des salariés (il m'a dit que cela coutait même plus cher à la Société, ce

qui d'après ce que j'ai pu lire est un gros mensonge...) puisque ceux ci-payent moins d'impôts, et que grosso modo, il était assez malvenu de se plaindre...

Qu'en est-il réellement ? Pouvez vous me conseiller ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Bien cordialement.

Ch0p

Par **Cornil**, le **23/04/2011** à **01:51**

Bonsoir Chop

Je ne vois pas effectivement sur quelle base tu pourrais te plaindre!
ton salaire pour le même nombre d'heures est bien passé de 1700€ à 2000€ et dans ces 2000€, on te distingue 205,14€ d'HS non imposables et non cotisables pour toi. Où est le préjudice?

Il n'y avait nul besoin de signer un avenant à ce sujet, le contrat continuant sur les mêmes bases (39h contractuelles surement) , simplement la présentation du BS change pour isoler tes HS (ce qui d'ailleurs aurait du être fait en toute légalité avant, mais beaucoup d'entreprises ne l'ont fait qu'à l'occasion de la loi TEPA, qui c'est vrai les arrangeait aussi :exonération charges sociales employeurs pour l'entreprise également).

Bon courage et bonne chance.

Par **Ch0p**, le **25/04/2011** à **17:00**

Bonjour Cornil,

Merci pour cette réponse !

Concernant le préjudice, j'ai cru comprendre que ces heures supplémentaires n'étaient notamment pas prises en compte dans le calcul des retraites (et peut être dans d'autres calculs, mais j'avoue que ce domaine est beaucoup trop technique pour mes maigres connaissances...).

Tout ça est tellement flou que j'ai peur d'accepter des conditions qui me seraient dommageables.

En tout cas, merci encore pour ton aide.

A bientôt.

Ch0p

Par **Cornil**, le **25/04/2011** à **17:35**

Bonsoir Chop!

[citation]Concernant le préjudice, j'ai cru comprendre que ces heures supplémentaires n'étaient notamment pas prises en compte dans le calcul des retraites (et peut être dans d'autres calculs, [/citation]

Ou donc es-tu allé(e) chercher cette idée saugrenue?

De toute façon, les retraites complémentaires ne sont pas concernées par les exonérations.

Concernant la retraite de base SS, voir:

<http://www.securite->

[sociale.fr/textes/cotis/exoneration/heure_supplementaire/q_r_heure_supp_reduct.htm](http://www.securite-sociale.fr/textes/cotis/exoneration/heure_supplementaire/q_r_heure_supp_reduct.htm)

Et de toute façon, comme je te l'ai dit, tu n'as pas à "accepter" ou non, cela fait partie du pouvoir de l'employeur puisque cela ne modifie pas ton contrat.

bon courage et bonne chance.