



Problème avec le 13ème mois !

Par **adrien6262**, le **31/08/2011** à **20:33**

Bonjour,

Je travail au sein d'une SCI (Société Civil Immobilière). Récemment mon employeur m'a signifié que ce type de société devait se conformer à une convention collective. Je passe les divers aspects de celle-ci pour vous exposer celui qui me pose problème.

Cette convention collective ouvre des droits au treizième mois. Selon mon employeur cette nouveauté s'exécute de la façon suivante : me payer mon salaire actuel en treize fois au lieu de douze actuellement, ce qui a évidemment pour effet de modifier mon salaire horaire à la baisse !

Pour moi le treizième mois correspond à mes douze mois de salaire actuel + un mois de salaire en plus (donc treize mois).

J'espère avoir vos avis sur la question !

Cordialement

Par **pat76**, le **03/09/2011** à **16:50**

Bonjour

Votre employeur vous raconte n'importe quoi.

Soit le 13ème mois vous ai payé en fin d'année sur le salaire de décembre ou alors il est fractionné mensuellement et votre salaire mensuel augmente obligatoirement.

L'année ne compte que 12 mois expliquez cela à votre employeur.

L'article 37 de la convention collective nationale de l'immobilier est remplacé par l'article suivant : (1)

« Article 37 RT :

Salaire minimum brut annuel, salaire minimum brut mensuel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut annuel contractuel.

37-1 RT : Le salaire minimum brut annuel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans une annexe au présent avenant.

37-2 RT : Le salaire minimum brut mensuel correspond à 1 / 13e du salaire minimum brut annuel.

37-3 RT : Le salaire global brut mensuel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

37-4 RT : Le salarié sera réputé être rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau dès lors que son salaire global brut annuel contractuel atteindra au moins ce montant.

Ne seront toutefois pas pris en compte pour déterminer si le salaire minimum brut annuel est atteint :

? les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation ;

? les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale ;

? les versements relatifs :

? à toute prime exceptionnelle ;

? aux majorations pour heures supplémentaires ;

? aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire ;

? la prime d'ancienneté ;

? les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni ;

? les remboursements de frais, la prime de transport ;

? la compensation financière en contrepartie d'une astreinte ;

? et d'une façon générale toute somme que la loi, l'administration ou la jurisprudence excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le SMIC est atteint ou non atteint.

37-5 RT : La période pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de leur salaire est considérée comme du temps de présence.

37-6 RT : Le salaire minimum brut annuel peut être révisé par avenants successifs. A cet effet, les parties se réunissent chaque fois qu'au moins 2 des organisations signataires en font la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion doit se tenir au moins chaque année sur présentation par la partie patronale du rapport prévu par l'article L. 132-12 du code du travail.

La négociation annuelle de branche sur les salaires porte sur la revalorisation des minima conventionnels de tous les niveaux. Pour maintenir une hiérarchie entre les niveaux, cette revalorisation peut résulter d'un pourcentage d'augmentation différent pour chacun d'eux.

Des majorations de salaire peuvent être consenties, une année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires, au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ces augmentations sont à valoir sur toute revalorisation conventionnelle décidée par la branche, au titre de la même année.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

Etendu par arrêté du 4 décembre 2008

Modifie convention collective nationale du 9 septembre 1988 - art. 37 RT

arrêté du 4 décembre 2008

Articles cités:

Code du travail - art. L132-12