



?? Question salaire brut incluant des heures supplémentaires ??

Par **Toshiba85**, le **25/03/2020 à 14:58**

Profitant du confinement j'ai regardé et décortiqué mon **bulletin de salaire**.
Il s'agit d'un nouveau job, je suis dans la période d'essai du CDI.
J'avais demandé une rémunération de xxxxx euros en me basant sur le salaire brut moyen du poste, que j'ai trouvé sur internet. (fourchette haute débutant... sachant que j'ai 15 ans d'expérience professionnelle dans le domaine industriel mais pas précisément à ce poste). Sur internet, les rémunérations brutes sont exprimées pour 35 heures travaillées.

Sur le **contrat de travail** il est noté que je percevrais une rémunération forfaitaire (le piège est-il dans ce mot ?) mensuelle brute de xxxx euros, pour un horaire hebdomadaire moyen de 38 heures 10 minutes. [Il n'est pas précisé que ces heures supplémentaires sont payées et incluses dans la rémunération brute]

Etant donnés que :

la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures (pour moi faire des heures supp, ça correspond à travailler plus temporairement pour absorber une plus grosse charge de travail au sein de l'entreprise, pas à magouiller pour avoir des exonérations de charge et baisser le taux horaire des salariés)

j'ai l'expérience d'emplois dans des entreprises où l'horaire moyen de 37.50 h donnait droit à des RTT

mon responsable m'avait dit lors de l'entretien d'embauche qu'en tant que technicien itinérant les heures supplémentaires (beaucoup de déplacements) ne nous étaient pas payées mais qu'elles étaient récupérées

il n'est pas précisé dans le contrat de travail que les 38 heures 10 minutes incluent des

heures supplémentaires payées

Je pensais avoir signé un contrat pour une rémunération brute mensuelle de xxxx euros pour un horaire moyen de 38 heures 10 minutes, les heures supplémentaires (au delà de 35 heures, soit 3 heures 10 minutes) donnant droit à des heures de récupération du temps de travail (RTT). **Le taux horaire s'en trouve sensiblement modifié !**

Est-ce légal ?

Quel(s) recours possibles ?

Biensûr je vais en parler au responsable RH avant d'entamer une démarche juridique.

Je trouve ce procédé malhonnête. J'avais déjà une très mauvaise opinion du monde de l'entreprise ; ça n'arrange rien !

Et en plus c'est un secteur qui peine à recruter des candidats...

Merci d'avance pour vos commentaires, conseils, suggestions.

Par **Visiteur**, le **25/03/2020 à 19:39**

Un sujet intéressant qui m'intéresse également.

Par **miyako**, le **25/03/2020 à 22:20**

Bonsoir,

Dans un contrat de travail à forfait le brut inclue toujours les heures sup .comprises dans le forfait heure.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **25/03/2020 à 23:18**

Bonjour,

Mais sur le bulletin de paie doit être détaillé les heures normales et les heures supplémentaires,, ce qui permet de vérifier que le salaire minimum conventionnel est

respecté...

Dans le forfait en heures, l'employeur s'engage à fournir du travail pour le nombre d'heures prévu...

Par ailleurs, il faudrait toujours bien vérifier ce que l'on signe mais pour vérifier que le forfait en heures est établi légalement je propose [ce dossier](#)...

Par **Toshiba85**, le **26/03/2020** à **11:29**

Bonjour,

"le salaire minimum conventionnel"

L'accord oral lors de l'embauche portait sur le salaire brut. Je me suis renseigné sur internet du salaire brut pratiqué dans la branche sur des postes équivalents. Ces valeurs de salaires bruts pratiqués sont indiqués pour 35 heures hebdomadaires.

L'employeur part de ce brut qu'il applique à 38 heures 10 minutes : à l'intérieur de ça il bricole pour mettre 3 heures 10 min de temps de travail supplémentaire majoré à 25%.

Par **P.M.**, le **26/03/2020** à **11:36**

Bonjour,

La seule obligation légale est de respecter le salaire minimum prévu à la Convention Collective applicable pour le niveau et l'échelon (ou le SMIC) ou celui pratiqué dans l'entreprise en vertu du principe jurisprudentiel "à travail égal, salaire égal)...

Chacun sait que les paroles s'envolent et que ce sont les écrits qui font foi

Par **Toshiba85**, le **26/03/2020** à **11:57**

Légalement, la signature du contrat de travail spécifiant que je percevrais une "***rémunération forfaitaire mensuelle brute de xxxx euros, pour un horaire hebdomadaire moyen de 38 heures 10 minutes***" suffit-elle ?

Ou bien pour que l'accord soit réellement/légalement valide est-ce que j'aurais du signer, en plus du contrat de travail, une **convention de forfait en heures sur la semaine** ?

Article L3121-55

Créé par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

Par **P.M.**, le **26/03/2020** à **12:15**

C'est bien pourquoi je vous ai fourni dans un précédent message le dossier qui comprend notamment les articles du Code du Travail pour que vous puissiez vérifier que les différentes dispositions sont respectées...

J'y ajoute [cet autre dossier](#)...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...