Image not found or type unknown

Indemnité de risque, ccn66

Par **Clotilde Durant**, le **17/11/2018** à **23:49**

Bonsoir
Dans notre convention collective 1966, l'indemnité de risque est donnée à certains agents, d'une valeur de 7 points, c'est une prime forfaitaire, mais le comptable la proratise, les temps partiels n'ont donc pas la totalité.
Nos recherches nous ont conduit à dire qu'une prime forfaitaire ne doit pas être calculée en fonction du temps de travail, mais rien n'y fait pour le comptable, que dit le droit du travail à ce propos ?.
Merci

Par **P.M.**, le **18/11/2018** à **00:15**

Bonjour,
On peut se référer au 1er alinéa de l'art. L3123-5 du Code du Travail :
[citation]Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.[/citation]

Par **Clotilde Durant**, le **18/11/2018** à **00:42**

Voici l'annexe 5 en question : Dans tous les établissements et services recevant régulièrement en traitement des enfants inadaptés, les salariés tributaires de la présente annexe à avoir des contacts avec les mineurs, bénéficient d'une "indemnité de risques et sujétions spéciales", dont le taux mensuel est fixé forfaitairement à la valeur de sept points de coefficient.

Cette indemnité ne donne pas lieu à majoration d'ancienneté.

Sur la fiche de paie le comptable proratisation, disant que les 7 points c'est pour un temps plein.
Comment lui prouver le contraire, car aucune modalité particulière dans la ccn66,
donc le code du travail prime, comme il est ecrit dans l'article que vous citez.

Par **P.M.**, le **18/11/2018** à **08:07**

Bonjour,
Le comptable zélé n'a pas à se substituer aux signataires de la Convention Collective et à l'interpréter puisqu'elle ne comporte pas de modalité spécifique pour le temps partiel...

Par **Clotilde Durant**, le **18/11/2018** à **10:25**

Bonjour
Entre temps , je viens de trouver cela dans la ccn66 :

(Modifié par avenant n° 249 du 21 juin 1994 en dernier lieu)

Les salariés occupant à temps complet un emploi relevant de la convention collective nationale de travail perçoivent un salaire mensuel brut minimum fixé sur la base de l'indice de base 338.

A ce salaire minimum s'ajoutent, le cas échéant :

le surclassement « internat » pour :
les candidats-élèves aux coefficients 304, 314 et 324 (annexe n° 8) (10 points) ;
l'indemnité de « risques et sujétions spéciales » (7 points) de l'annexe n° 5, article 3, alinéa a ;
l'indemnité de sujétion spéciale ;
la majoration familiale de salaire.
Les salariés à temps incomplet perçoivent un salaire mensuel brut minimum calculé sur les bases ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Les salariés dont le salaire est réduit, pour quelque cause que ce soit, perçoivent un salaire brut minimum réduit dans les mêmes proportions que le salaire de base.

Cela revient il à dire que tout ce qui est dans la base du brut, donc l'indemnité de risque en question sera réduit au prorata, où il s'agit que du salaire de base ?
Merci

Par **P.M.**, le **18/11/2018** à **11:16**

Le texte que vous indiquez maintenant concerne l'ensemble des éléments du salaire mais ce qu'il y a de curieux, c'est que, sauf erreur ou omission de ma part, je ne l'avais pas retrouvé sur le site legifrance pour la Convention collective nationale de travail des etablissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 d'où ma réponse précédente…
Il est à noter aussi que beaucoup de dispositions de cette Convention Collective sont "en vigueur non étendu" c'est à dire qu'elles ne sont obligatoires que pour les employeurs adhérents à une organisation patronale signataire...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Clotilde Durant**, le **18/11/2018** à **23:44**

Je l'ai trouvé sur Legifrance annexe 1, article 2 et je dois donc en conclure que le comptable a donc raison de proratiser, n'est ce pas,?
Ce doute subsiste car j'avais lu un cas en appel où il été précisé qu'à partir du moment où une prime est forfaitaire elle ne doit pas être proratisée, cela vous dit qqch?
Après, étonnant qu'une autre indemnité appelée " de risque et de sujétion spéciale" annexe 1, article 1bis,au taux de 8,21 % du brut indiciaire ne soit pas proratisée pour un salarié à temps partiel.non?

Par **P.M.**, le **19/11/2018** à **08:14**

Bonjour,
Suivant l'art. 2 de l'Annexe 1 relative aux salaires, aux indemnités et avantages en nature les indemnités sont proratisables…
Comme on l'a vu par l'art. L3123-5 du Code du Travail une prime ou indemnité forfaitaire n'est pas proratisable si la Convention Collective ne le prévoit pas…
Une indemnité basée sur un pourcentage du salaire n'a pas à être proratisée puisqu'elle l'est de fait, le salaire d'un temps partiel tenant compte de son nombre d'heures de travail...

Par **Clotilde Durant**, le **19/11/2018** à **18:11**

Bonjour
Il me semblait que puisqu'il est écrit dans notre convention qu'il s'agit d'une prime "forfaitaire" , elle ne pouvait pas être proratisée, un jugement en cassation l'evoquait, cela ne vous dit rien?
Du coup je pensais qu'à partir du moment où il était mentionné" forfaitaire" il n'y avait pas lieu de proratiser
Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/11/2018** à **19:03**

Les modalités spécifiques sont prévues à la Convention Collective, je ne vois pas pourquoi elle ne pourrait pas être proratisée même si le terme forfaitaire est utilisée pour un temps complet...

Par **Clotilde Durant**, le **19/11/2018** à **22:56**

Car parfois le code du travail prime sur une convention, et que je faisais référence à un jugement où il était précisé qu'une prime si elle était forfaitaire, (là de 7 points) l'était pour tous. Je vais le chercher....

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **19/11/2018** à **23:14**

Mais le Code du Travail prévoit bien la possibilité de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif…
Une prime ou indemnité qui a un caractère forfaitaire l'est pour tous à défaut de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif…

Par **Clotilde Durant**, le **19/11/2018** à **23:30**

Ok j'ai compris
Merci pour cet accompagnement de qualité.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés