



Baisse de salaire net alors que contractuel

Par **jenny91**, le **03/02/2014** à **22:02**

bonsoir,

je vous écrit en esperant des réponses.

alors voilà la situation point par point.

- je suis en CDI depuis 2005

- j'ai commencé une formation financé entièrement par le fongecif et qui dure de septembre 2013 à juillet 2014 (donc mon patron me verse mon salaire et est entièrement remboursé de ce dernier par le fongecif)

- mon salaire net est de 1650€ NET et ce au niveau contractuel (sur mon contrat de travail c'est bien écrit 1650€ net)

- ce mois ci augmentation des charges salariales, et j'ai la surprise de voir que mon salaire a été baissé alors que contractuellement c'était prévu 1650€...

est ce que mon employeur a le droit? oui ou non? et si non, sur quel texte de loi je peux m'appuyer pour lui expliquer?

j'ai demandé à la RH de ma société qui m'a répondu que mon employeur ne payerais pas la différence car "c'est logique que les lois votées par l'État prévalent sur un contrat de travail."

merci d'avance a ceux qui pourront me répondre

Par **P.M.**, le **03/02/2014** à **23:26**

Bonjour,

Vous pourriez répondre à la RH qu'il faudrait qu'elle s'informe sur le principe de faveur notamment indiqué à l'[art. L2251-1 du Code du Travail](#) :

[citation]Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public[/citation]

Si l'employeur ne voulait pas subir, cela, il aurait dû indiquer un salaire brut éventuellement en tenant compte des cotisations sociales au moment de la signature du contrat de travail...

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **12:03**

Bonjour,

L'argument de votre RH est vain et ne tient pas la route, elle le sait pertinemment.

Un contrat de travail peut prévoir une clause plus favorable que la loi ou la convention collective.

Dès lors, à partir du moment où ils ont inscrit par erreur votre salaire au montant net, et non brut, ils sont liés contractuellement peu important l'augmentation des charges sociales.

Je vous conseille donc de lui envoyer un courrier RAR afin de lui rappeler la règle élémentaire du droit du travail que je viens d'énoncer et coupler celle-ci par le rappel selon lequel le contrat a force obligatoire entre les parties et tient lieu de loi (articles 1134 du code civil et L.1221-1 du Code du travail).

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **14:00**

Bonjour,

Il est préférable de vous référer essentiellement pour contrer le faux argument de la RH à l'art. 2251-1 du Code du Travail comme je vous l'ai indiqué car il correspond exactement...

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **14:15**

Bonjour,

Le principe de faveur est un principe applicable sans texte.

En outre, l'article que vous citez, s'il donne un aperçu de ce principe, ne concerne que les conventions ou accords collectifs de travail dans leur rapport à la loi.

Concernant le contrat de travail, mieux vaut se référer également aux textes que j'ai cités, sur le contrat de travail justement, qui me paraissent avoir plus de poids.

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **15:10**

Mais c'est encore mieux quand il en existe un et je doute que vous puissiez démontrer c'est un principe applicable sans texte...

Je ne vois pas le terme "collectif(s)" dans le texte cité et pas plus à l'[art. 1134 du code civil](#) : [citation]Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.[/citation]

Ce n'est pas mon avis pour rétorquer à ce qu'a prétendu la RH, mais je ne veux pas contrarier votre envie d'en rajouter pour montrer que ce que vous indiquez est indispensable...

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **15:33**

Voici pour la leçon :

Le principe de faveur est bien un principe applicable sans texte (cf à l'arrêt de principe : Cass. soc., 17 juill. 1996, no 95-41.313) - b.a.-ba du droit du travail.

L'article que vous avez cité concerne bien exclusivement les conventions et accords collectifs de travail puisqu'il figure sous le livre deuxième (conventions et accords collectifs de travail), titre V (articulation des conventions et accords) du Code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail. Evitez de dire à un connaisseur en droit du travail que l'article que vous avez cité concerne également les contrats de travail, vous vous ridiculiseriez.

L'article 1134 vise bien la matière contractuelle au sens large (b.a.-ba du droit civil). En outre je n'ai pas invoqué l'article 1134 à l'appui du principe de faveur mais pour rappeler la force obligatoire du contrat entre les parties.

Mon intervention a donc été rendue indispensable en raison de votre intervention quelque peu erronée.

Je conseille fortement à l'auteur de la question de ne point user de l'article L.2251-1, qui n'a aucune utilité, si ce n'est de dire que dans le code du travail nous trouvons une manifestation du principe de faveur dans cet article.

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **16:32**

Ce serait trop long de vous expliquer que le principe fondamental de faveur en droit du travail est une norme issue de la conjugaison de différents textes...

C'est donc bien la manifestation du principe de faveur notamment prévu à l'art. 2251-1 du Code du Travail que j'ai conseillé d'indiquer en me référant juste après à ce qu'avait mentionné l'employeur au contrat de travail...

Ne vous faites pas plus savant que vous ne l'êtes car si les lecteurs consultent d'autres sujets, vous risquez de l'avoir dans le baba et de devoir descendre de votre piédestal où vous vous installez abusivement...

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **16:53**

Ben dis donc, j'ai fait mouche !

Arrêtez un instant vos salades et admettez maintenant que le principe de faveur est bien un principe applicable sans texte en droit du travail... Vous l'ignorez, ce n'est pas grave, mais au moins ayez l'honnêteté de l'admettre.

Je vois que vous ne contestez plus le fait que l'article L.2251-1 concerne uniquement les

conventions collectives et qu'il s'agit que d'une "manifestation" du principe de faveur. Pour le contrat de travail, il faut voir ailleurs, et notamment dans le principe même, applicable donc sans texte.

Vous êtes tellement borné que vous refusez de capituler, même si votre intervention conduit à orienter l'auteur dans le mauvais sens (si jamais il vous suit).

Je ne me fais pas savant, je me contente de corriger vos erreurs avec une pointe d'ironie, car avant mon intervention sur ce forum vous n'aviez pas l'habitude que l'on vous pointe vos erreurs.

D'où votre agacement à mon égard, somme toute compréhensible car voilà un sentiment bien humain.

Enfin, comme à chaque fois que vous êtes coincé et perdant, vous tentez de garder la tête haute en invoquant vainement des discussions où vous auriez relevé des erreurs de ma part sans que je ne vous démontre par le b.a.-ba du droit que j'avais raison, comme dans cette discussion.

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **17:51**

Une Jurisprudence est à la base un texte et je vous invite à vous instruire auprès de vos enseignants...

Je ne suis pas comme vous et j'admets quand j'ai fait une erreur même si elle n'est pas fondamentale...

Si c'est applicable sans texte, alors, il n'y a pas plus besoin de citer d'autres articles...

A aucun moment l'auteur n'a été orienté dans le mauvais sens comme chacun peut le constater car l'esprit du droit était là même si vous ne savez pas l'assimiler

Mais l'on peut constater une fois de plus que l'unique raison de votre présence sur ce forum est de mener des combats comme dans une arène où il faut qu'il y ait un vainqueur et une mise à mort ou au moins une capitulation...

Ne prenez pas les lecteurs pour des imbéciles et ceux qui ont lu certains sujets qui pour moi ne sont pas des discussions savent très bien que vous vous êtes trompé et que ce n'est pas parce que vous ne voulez pas le reconnaître que vous êtes infaillible...

L'humour est une qualité bien supérieure à l'ironie et même de ça vous êtes dépourvu...

C'est pitoyable donc médiocre et nul, pour ce qui me concerne je continuerai à fournir les informations aux intéressé(e)s...

Je vous laisse donc à ce que vous préférez, discutaitler sans fin et d'une manière agressive qui traduit vos insuffisances en nombre de domaines...

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014** à **09:20**

Un principe n'a pas toujours besoin d'un texte, quel ignorant vous faites, je vous suggère d'arrêter...

Vous essayez vainement de diminuer la portée de ma réponse en prétendant que je serai

étudiant, toujours aussi comique vos interventions... En outre, un étudiant peut librement participer sur ce forum sans qu'une personne étroite d'esprit ne le dénigre en raison de son statut. Encore faudrait-il savoir quel est le statut de chacun (sans doute êtes vous devin...).

Enfin, l'auteur devra bien indiquer un texte, non pas concernant le principe de faveur, mais concernant la force obligatoire des contrats comme je l'ai souligné.

Vous n'auriez pas été ridiculisé si comme à chaque fois vous n'aviez pas tenté de soumettre à l'auteur qu'il ne fallait pas prendre en compte mon avis et qu'il fallait se contenter du votre, notamment de l'article L2251-1 ici, qui je le répète, n'a aucune utilité pour l'auteur.

Le jour où vous cesserez de vous comporter comme un adolescent qui fait sa crise de jalousie sur ce forum, les débats pourront avoir lieu normalement et de manière apaisée.

Je serai toujours là pour corriger vos erreurs, grand mal vous fasse.

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **12:40**

Bonjour,

En l'occurrence c'est le cas et c'est bien vous qui l'avez cité...

Mais bien sûr qu'en tant qu'étudiant il est possible de participer à ce forum, mais ça ne l'empêche pas non plus de parfaire ses connaissances à condition de ne pas être imbu de sa personne et de penser qu'il a encore à apprendre...

Vous qui vous inspirez fortement de textes trouvés sur internet sans jamais les citer, vous y trouveriez en plus facilement les origines du principe de faveur...

Que de contradictions, vous prétendez qu'un principe de faveur ne doit ne s'appuyer sur aucun texte mais qu'il faut en citer...

Mais comme vous le dites vous même ce n'est pas pour apporter du bien que vous êtes là mais pour tout le mal possible...

Maintenant, basta !

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014** à **17:39**

Jenny91,

Jespère que vous n'êtes pas perdue malgré les interventions intempestives vues plus haut.

Vous avez sans doute compris que lorsque j'ai dit que vous deviez indiquer un texte, c'est parce que je faisais seulement allusion aux textes relatifs à la force obligatoire du contrat. Concernant le principe de faveur, on peut l'évoquer sans aucun texte, mais dans votre cas il est totalement utile d'en parler.

Bon courage pour la suite.

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **18:05**

Effectivement, avant les interventions intempestives qui ont suivi, je vous avais apporté les éléments pour pouvoir répondre à la DRH qui niait d'une part l'existence d'un principe de faveur en Droit du Travail et d'autre part, la primauté à ce qui est inscrit au contrat de travail :
[citation]Bonjour,

Vous pourriez répondre à la RH qu'il faudrait qu'elle s'informe sur le principe de faveur notamment indiqué à l'art. L2251-1 du Code du Travail :

"Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public"

Si l'employeur ne voulait pas subir, cela, il aurait dû indiquer un salaire brut éventuellement en tenant compte des cotisations sociales au moment de la signature du contrat de travail...[/citation]

Par **jenny91**, le **08/02/2014** à **10:11**

merci pour votre aide, j'avoue ne pas avoir tout compris mais je vais relire à tête reposée et je vais voir ce que je ferai par la suite.
merci encore

Par **P.M.**, le **08/02/2014** à **11:51**

Bonjour,

D'une part, il y a un principe de faveur pour le salarié et c'est toujours la disposition la plus favorable qui s'applique entre la Loi, la Convention Collective ou autre Accord collectif et le contrat de travail et d'autre part, par votre contrat de travail, l'employeur a formulé un engagement de vous verser un salaire **net** de 1650 €, il doit donc le respecter...