



# CHANGEMENT DE CALCUL DE REMUNERATION, CADRE JURIDIQUE

Par **SergeRa**, le **01/04/2014** à **22:48**

Bonjour,

Cadre actuellement, mon contrat de travail indéterminé mentionne « rémunération forfaitaire mensuelle brute de X eu », « relève pour le décompte de son temps de travail du forfait annuel jour », « la rémunération est donc forfaitaire et indépendante du temps qu'il consacrera de ce fait à l'exercice de sa mission ».

En place depuis 3 ans, ma rémunération reste établie sur base horaire au niveau de ma fiche de paie.

Ainsi, ma paie est composée de :

X heures normales (base 35heures) x A  
+ X heures supplémentaires (base 39 heures) x B  
+ X paniers repas

Ma société aujourd'hui annualise le temps de travail et reprecise le forfait annuel jour.

Dans cette démarche elle supprime les heures supplémentaires (à hauteur de 4 heures semaines) et supprime les paniers repas.

Ces mesures sont susceptibles de créer une perte de 20% de ma rémunération nette.

Ainsi, plusieurs questions souhaiteraient réponse :

- L'employeur peut il appliquer ces mesures sans avenant au contrat ?
- L'employeur peut il appliquer ces mesures sans adhésion du salarié ?
- L'employeur peut il créer des baisses de salaires de cette proportion sans raison économique notable ?
- En cas de désaccord sur ce nouveau principe de rémunération, un recours juridique est il envisageable?

Je vous remercie par avance pour vos réponses à mes interrogations et reste disponible pour tous compléments d'information.

Je vous remercie par avance pour vos réponses à mes interrogations

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **23:45**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas vous imposer une modification essentielle du contrat de travail et la structure de la rémunération en est une...

Par **SergeRa**, le **02/04/2014** à **00:01**

Merci de cette réponse rapide.

Mon employeur se considère dans son droit "les heures supplémentaires sur la base 39 heures ne sont pas une obligation étant sous un régime de 35 heures hebdomadaires" et "les paniers ne sont pas obligatoires du fait que vous êtes un salarié rattaché au siège".

Les mesures entreront en vigueur dès le mois de Mai, aucun accord mutuel ne m'a été mentionné, un recours semble t-il envisageable?

Merci d'avance,

Par **P.M.**, le **02/04/2014** à **00:32**

Mais il semble que vous ayez une rémunération forfaitaire mensuelle donc il faudrait savoir à quoi elle correspond en montant et que comme par ailleurs vous avez une convention individuelle de forfait en jours, la rémunération doit en tenir compte...

Pour les paniers c'est autre chose...

D'autre part, si les modalités d'une convention de forfait en jours ne sont pas respectées, celle-ci devient caduque et vous pouvez revendiquer le paiement des heures supplémentaires notamment s'il n'y a pas d'entretien annuel concernant son application...

Par **SergeRa**, le **03/04/2014** à **19:27**

Justement mon contrat mentionne à la fois « rémunération forfaitaire mensuelle brute de X eu », « relève pour le décompte de son temps de travail du forfait annuel jour ».

Quoi qu'il en soit, ma rémunération de base 35h est bien en correspondance avec la rémunération forfaitaire mensuelle brute de mon contrat. Par contre aucun rendez vous annuel n'a établi quoi qu'il soit ou bien même le cadre précis de ma mission...

Autre point, en avançant dans ma réflexion, je me suis rendu compte que l'activité de ma fonction ne répond à la convention collective en place dans l'entreprise et que cette activité représente aujourd'hui 60 à 75 % du CA, bien évidemment la convention collective en place est à mon désavantage d'un point de vue salarial; ainsi dans ce contexte je voudrai savoir comment il m'est possible de défendre mes droits afin de conserver mes "acquis".

Vous remerciant par avance pour la réponse apportée,

Par **P.M.**, le **03/04/2014** à **23:47**

Bonjour,

Normalement, déjà un salarié en convention de forfait ne doit pas avoir de mention d'un nombre d'heures sur ses feuilles de paie donc il y a un litige qui devrait vous profiter concernant le montant de la rémunération qui correspond au forfait, d'autre part, je vous ai dit que si l'employeur ne respecte pas les modalités d'une convention de forfait / jours, vous devez retourner au régime du paiement des heures supplémentaires et même rétroactivement si vous avez un relevé précis de celles pratiquées...

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, voire d'un avocat spécialiste...

Par **P.M.**, le **04/04/2014** à **11:56**

Bonjour,

Je pense qu'il est susceptible de grandement vous intéresser et vous fournis [l'Arrêt 11-28398 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Attendu que pour fixer à une certaine somme la moyenne des salaires de la salariée et condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaire et congés payés afférents, l'arrêt retient que la convention collective prévoit que les rémunérations des salariés concernés par le régime du forfait doivent être au moins deux fois supérieurs au plafond de la sécurité sociale ; que la convention de forfait par référence à l'accord d'entreprise qui lui-même intègre l'article 32 de la convention collective nationale prévoit "un suivi spécifique au moins deux fois par an" ; que conformément à la mission visée dans le contrat de travail de la salariée, il convient de requalifier le salaire minimum de la salariée en se référant à la convention collective nationale ;

Qu'en statuant ainsi, alors que ni les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, ni les stipulations des accords d'entreprise des 22 décembre 1999 et 5 novembre 2004, ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés[/citation]