



## Changement date pour paiement salaire

Par **So95**, le **19/09/2013** à **00:40**

Cela fai 15 ans que je travail dans une societe.celle ci vien de nous annoncer que les salaires ne seront plus verses le 28 ou 29 du moi mais entre le 5 et le 8 du mois suivant suivant le calendrier qui nous sera donner plus tard.c est a dire en novembre on sera payer le 29 novembre et en decembre on sera paye entre le 5 et le 8 janvier l employeur a t il le droit de le faire merci de me repondre au plus vite faut peut on refuser ce changement de date merci d avance

Par **P.M.**, le **19/09/2013** à **08:05**

Bonjour,  
L'employeur va vraisemblablement pratiquer le décalage de la paie et donc celle de décembre sera comptée sur 2014...  
Il faudrait savoir s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise...

Par **So95**, le **19/09/2013** à **10:35**

Oui je fai parti des delegues du personnel et je voudrai en savoir plus merci

Par **P.M.**, le **19/09/2013** à **11:52**

Il faudrait donc savoir maintenant si vous avez été consultés comme normalement l'employeur aurait dû le faire ou au moins le Comité d'Entreprise s'il y en a un...

Par **So95**, le **19/09/2013** à **22:54**

Il nous on pa consulter pour savoir si on ete d accord a la reunion il ns on di qu il changer que ca serai pu le cabinet comptable mai la compta du siege.donc la paye de novembre sera verser le 28 ou 29 novembre et la paie de decembre entre le 5 et le 8 janvier selon les date kil von nous donner il n y a plus de CE

Par **miyako**, le **20/09/2013** à **00:45**

Bonsoir,

Cela est possible ,à condition que le patron verse un acompte équivalent aux nombre de jours de décalage de la paye par rapport à la date de paye actuelle .Entre deux paye ,il ne peut pas y avoir plus de 1 mois calendaire de décalage.En décalant de cette façon ,le salarié perd plusieurs jours de paye Même avec accord des délégués du personnel ou du CE ,c'est illégal ,sans versement d'un acompte; j'appellerai cela de jonction entre l'ancienne date et la nouvelle date.De plus cela peut changer beaucoup de choses pour les salariés ,car les loyers et les prélèvements se font généralement le 01 ou le 02 du mois.Et en cas d'agios c'est l'entreprise qui devra assumer les frais.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **03:07**

L'employeur ne peut pas imposer aux salariés le versement d'un acompte lequel peut être demandé après la première quinzaine de travail mais heureusement le salarié ne perd aucun jour de paie, en revanche, il la perçoit plus tard ce qui bien sûr peut avoir des conséquences sur la gestion de son budget sans avoir à les détailler...

Je ne vois pas quelle disposition légale organise le décalage de la paie même si l'employeur devrait se préoccuper de ces problèmes...

Pourquoi il est important de savoir si les Représentants du Personnel ont été consultés, c'est parce que si cela n'est pas le cas, il y a pratiquement délit d'entrave et ainsi ils pourraient faire revenir l'employeur sur sa décision prise de cette manière...

Par **So95**, le **20/09/2013** à **09:22**

On a pas été consulter on nous la imposer car on avai demander si les paie serai toujours verser a la meme date et de la on nous a dit que ca serai plus en fin de mois mais en debut de mois suivant on a repondu que c etait pas possible car on z des prelevements il nous on repondu que c etai comme ca et qu on devai s organiser pour changer les date de prelevement

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **09:29**

Bonjour,

Je vous ai répondu sur l'importance de l'absence de consultation des Délégués du Personnel remplissant les fonctions dévolues au Comité d'Entreprise...

Ce n'est normalement pas les salariés qui doivent s'adapter aux décisions de l'employeur mais celui-ci qui doit respecter les dispositions légales car il ne va pas ainsi imposer un acompte pour toutes les fin de mois à venir...

Par ailleurs, comme je l'ai indiqué également, se pose le problème du rattachement de l'année fiscale de la paie de décembre...

Par **So95**, le **20/09/2013** à **09:47**

Question pose:paie toujours à même date

Reponse:à l'heure actuelle la paie est versée en fin de mois vers 28/29 du mois en cours

La paie sera centralisée et internalisée au nouveau groupe à compter du mois de janvier

Le salaire sera par virement à compter du 5 du mois suivant?

À l'heure actuelle les salariés peuvent demander un acompte jusqu'au 14 du mois en cours et il sera versé le 15 du mois au 1er janvier les acomptes seront toujours disponibles sous réserve de les demander avant une certaine date fixe dans le mois.

À savoir j'ai oublié de préciser on a changé de direction suite à un rachat

Par **So95**, le **20/09/2013** à **09:48**

Question pose:paie toujours à même date

Reponse:à l'heure actuelle la paie est versée en fin de mois vers 28/29 du mois en cours

La paie sera centralisée et internalisée au nouveau groupe à compter du mois de janvier

Le salaire sera par virement à compter du 5 du mois suivant?

À l'heure actuelle les salariés peuvent demander un acompte jusqu'au 14 du mois en cours et il sera versé le 15 du mois au 1er janvier les acomptes seront toujours disponibles sous réserve de les demander avant une certaine date fixe dans le mois.

À savoir j'ai oublié de préciser on a changé de direction suite à un rachat

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **09:56**

Il ne s'agit pas de la période de paie mais de la date du versement et si la paie de décembre n'est versée qu'en 2014, c'est normalement sur cette année fiscale qu'elle doit être déclarée...

Par ailleurs, comme Délégué du personnel, vous n'êtes pas obligés de vous contenter des réponses de l'employeur mais pourriez argumenter pour défendre les salariés en plus de faire respecter votre mandat et les obligations de l'employeur en matière de consultation...

En cas de rachat, les contrats de travail doivent continuer à être exécutés aux mêmes conditions...

Par **So95**, le **20/09/2013** à **10:54**

Y a-t-il un texte de loi qui peut nous servir à nous défendre à ce sujet

Par **So95**, le **20/09/2013** à **11:40**

De plus la société a été rachetée fin 2012 et il décide de ce changement car nos bureaux sont délocalisés en novembre

De plus nous venons d'apprendre que les murs de la société sont en vente avec disponibilité immédiate sachant que le bail court jusqu'en 2015. Le nouveau propriétaire qui va racheter les murs et il en a le droit de rompre le bail si oui quel est le délai légal pour rompre un bail?

Que devient le personnel? sachant que nous avons trouvé l'annonce par hasard sur internet et qu'avant on nous a dit qu'on ne partirait pas.

Quel est le délai légal que le patron doit informer ses employés si les locaux sont vendus?

A-t-il le droit de déposer le bilan ou de nous licencier à tout moment?

Par **So95**, le **20/09/2013** à **11:49**

Quel est le délai légal pour nous informer que devienne les employés si y a un rachat immédiat?

Par **So95**, le **20/09/2013** à **11:49**

Quel est le délai légal pour nous informer que devienne les employés si y a un rachat immédiat?

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **12:58**

Mais vous devez quand même bien connaître le rôle dévolu aux Délégués du Personnel, je vous propose [ce dossier](#)...

On ne va pas pouvoir aborder tous les problèmes y compris ceux qui concernent le droit de l'immobilier mais même en cas de rachat des murs le bail continue à se poursuivre...

Il vaudrait mieux prendre les problèmes quand ils arrivent et pour pouvoir "déposer le bilan", il faudrait déjà que l'entreprise soit en cessation de paiement...

Par **So95**, le **20/09/2013** à **13:05**

Merci pour les infos

Par **So95**, le **20/09/2013** à **16:20**

On fait 33h09 par semaine et tous les mois on est payé sur une base de 143h65 par mois idem tous les mois même en février. Total sur une année est ce qu'on est payé sur une base de 35h ou pas sachant que la société nous a fait des contrats à 33h09 par semaine ce qui

represente un temp complet pour l entreprise et avant il y avait les 25h/semaine pour un temp partiel qui aujourd'hui n'existe plus

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **16:59**

Bonjour,

Il faudrait savoir quels ont été les contrats signés mais il est évident que si les salariés ont accepté des temps partiels, ils ne sont payés que sur cette base...

Si les contrats de travail sont à temps plein, les salariés doivent être payés sur la base de 35 h par semaine soit 151,67 h par mois...

Par **So95**, le **20/09/2013** à **17:18**

On a signé des contrats de travail à 33h09, considérer temps plein de l'entreprise, donc payer 143h65 par mois

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **17:42**

Soit le contrat de travail est à temps plein, soit il est à temps partiel, mais dans ce cas, il ne peut pas être considéré à temps plein...

Par **So95**, le **21/09/2013** à **00:51**

Merci encore

Par **mariamlabelle**, le **21/09/2013** à **19:33**

Mme/Mr, obtenez vos prêts d'argent entre particuliers en 24h, je dispose d'un capital qui servira à octroyer des prêts d'argent entre particuliers à court et long terme allant de 1000€ à 150.000.000€ à toute personne sérieuse voulant de ce prêt. 2% d'intérêt l'an selon la somme prêtée. Vous pouvez rembourser sur 3 à 50 ans maximum selon la somme prêtée. C'est à vous de voir pour les mensualités. N'hésitez donc pas à me contacter au plus vite possible par mail: melaniechavrance12@outlook.fr si vous êtes dans le besoin d'argent.

Par **P.M.**, le **21/09/2013** à **19:42**

Bonjour,  
Arnaque à fuir...

Par **miyako**, le **22/09/2013** à **10:22**

a l'attention de MARIAM LABELLE

Monsieur ,

de quel droit venez vous vous incruste sur ce site fait d'honnêtes gens ,je vais signaler ce genre d'arnaque à qui de droit ,avec votre IP ,on va vous retrouver .

Un conseil retirez immédiatement votre annonce ,si non ,croyez moi cela va aller très mal pour vous;ne croyez pas avec des pseudos on peut faire n'importe quoi ,même d'un cyber café.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **So95**, le **22/09/2013** à **10:41**

Voilà je fais 143h67 par mois et 1690h17 par an

Est ce pour vous un temp plein ou pas merci

Par **miyako**, le **22/09/2013** à **10:53**

Bonjour,

Je reviens à la discussion.

Vous pouvez refusez

1: vous n'avez pas été consulté

2:Comme le dit TED ,il y aura problème avec la DADS 2013

LA PAYE DE DECEMBRE SERA REPORTEE SUR LES REVENUS IMPOSABLES 2014 ET NON 2013;Conséquences plus d'impôts en 2015 et aussi ,pour certains suppression de certaines aides sociales ou diminution de certaines prestations basées sur le revenu imposable.

Les histoires d'acompte ,ne sont pas une obligation pour les salariés et ne règlent pas les problèmes posés.

Comme vous le dites ,les prélèvements ,les loyers les paiements divers ne vont pas changer de dates;donc les salariés seront pénalisés.

Quant au cht de bail ,rien à voir avec le cht de date de la paye ;il faudra rester très vigilant.

La direction doit vous informer clairement ,dans le cas contraire ,il y a délit d'entrave

Prenez contacte avec l'inspecteur du travail ,urgent.

La plus grande méfiance s'impose ,si vous êtes délégué du personnel membre d'un syndicat ,il faut demander également l'aide de votre syndicat.

Bon courage

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **So95**, le **22/09/2013** à **11:04**

Merci mai j ai pa eu l inspection encore mai on c renseigner autrement on nou a confirmer kil avai pa le droi le passer 1 mois calendaire entre 2 paie  
Par contre pour le heure que j ai noter ci dessu j aurai voulu en savoir plus  
Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **22/09/2013** à **11:13**

Bonjour,  
Comme je vous l'ai indiqué à plusieurs reprises si le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire inférieur à 35 h par semaine, il ne peut pas s'agir d'un temps plein mais partiel...

Par **So95**, le **22/09/2013** à **11:22**

Ok mai un temp plein est egal a combien d heure pour l annee

Par **P.M.**, le **22/09/2013** à **11:49**

1820 h par an qui incluent les congés payés et les jours fériés soit 1607 h de travail...  
Le salarié à temps partiel peut accomplir des heures complémentaires non majorées jusqu'à 10 % de l'horaire initial sans que cela lui fasse atteindre l'horaire d'un temps plein...

Par **So95**, le **24/09/2013** à **20:49**

Si personne ne ve etre delegue du personnel commen ca se passe

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **21:28**

Bonjour,  
Il y a un PV de carence lors de l'organisation de l'élection...

Par **So95**, le **24/09/2013** à **21:52**

Oki mai on ma di ke si personne se presente c etai le plus jeune et le plu vieu de l entreprise

ki serai delegue

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **22:37**

C'est une pure invention, on ne peut pas forcer des salariés à devenir Délégués du Personnel...

Par **So95**, le **24/09/2013** à **23:16**

Donc si personne se presente y a pa de delegue

Par **So95**, le **24/09/2013** à **23:18**

Combien d heure de delegatio pour un titulaire et pour un suppleant

Par **P.M.**, le **25/09/2013** à **00:00**

Je vous ai fourni un dossier qui indique tout cela...

Le Délégué du Personnel dispose d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement) et le suppléant ne peut disposer du crédit d'heures du titulaire qu'en son absence...

Par **So95**, le **09/10/2013** à **17:42**

Je vien de recevoir une lettre de convocation l objet c pour une mesure disciplinaire et sur la lettre y a marquer pour une eventuelle mesure de licenciement qu est sont les risques

Par **P.M.**, le **09/10/2013** à **18:10**

Bonjour,

Normalement, la sanction ne peut pas aller jusqu'au licenciement et doit être inscrite au règlement intérieur s'il en existe un (obligatoire pour les entreprises d'au moins 20 salariés)... Vous pourriez vous faire assister par un autre membre du Personnel exclusivement, comme cela doit être prévu dans la convocation...

Par **So95**, le **09/10/2013** à **18:27**

En fait g oublier de preciser c pa pour moi mai pour un college eest ce pareil

Par **So95**, le **09/10/2013** à **18:28**

C moi qui asistera a la convocation

Par **P.M.**, le **09/10/2013** à **18:34**

Les mêmes règles légales s'appliquent à tout le Personnel, avec des dispositions particulières pour les salariés protégés, il suffit de transposer ma réponse puisque vous avez présenté d'une manière inexacte la situation...

Par **So95**, le **09/10/2013** à **19:12**

Si g bien compri il ne sera pa licencier mai au moin un avertissement?  
En cas de licenciement la societe puet elle rembaucher apre?  
Merci

Par **P.M.**, le **09/10/2013** à **19:59**

Les seules sanctions que peut notifier un employeur n'est pas l'avertissement ou le licenciement et s'il s'agissait d'un simple averissement, il n'aurait même pas besoin de convoquer l'employeur à un entretien préalable...  
Bien sûr qu'il peut y avoir nouvelle embauche et pour le même poste suite à un licenciement disciplinaire...

Par **So95**, le **09/10/2013** à **20:26**

Il risque koi alor car niveau travail on pe rien lui reprocher c juste ke kan kelke chose ne va pa il gueule  
Merci

Par **So95**, le **09/10/2013** à **20:28**

Kan kel cas de licenciement ke l employeur ne pe pa rembaucher apre

Par **P.M.**, le **09/10/2013** à **21:08**

Je vous ai dit, une des sanctions figurant au règlement intérieur s'il en existe un, cela pourrait être par exemple une mise à pied si toutefois après l'entretien préalable l'employeur décide d'une sanction qui ne pourra lui être signifiée qu'au moins 2 jours ouvrables après à moins qu'effectivement, il ramène cela à un simple avertissement...  
L'employeur ne peut pas réembaucher immédiatement après un licenciement économique...

Par **So95**, le **09/10/2013** à **21:10**

Merci pour les info

Par **marcy27**, le **10/10/2013** à **18:29**

bonjour dans mon entreprise (12SALARIES DONT 3 PATRON )absence de délégué du personnel et syndicat alors comment se faire représenter  
merci de votre reponce

Par **P.M.**, le **10/10/2013** à **18:39**

Bonjour,  
Pour une meilleure compréhension, il aurait été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...  
Je vous réponds quand même que pour un entretien préalable à sanction dont il n'est pas mentionné qu'elle peut aller jusqu'au licenciement, vous ne pouvez vous faire assister et non pas représenter que par un autre membre du Personnel et si elle peut aller jusqu'au licenciement, vous pouvez aussi vous faire assiste par un [Conseiller du salarié](#) choisi sur la liste dressée par l'autorité administrative...

Par **marcy27**, le **10/10/2013** à **18:43**

je suis salariée depuis 4ans mais en arret ( 6mois )je ne peut plus y retourner je suis terrorisé par elle je ne suis plus capable de l'affronter salaire versé après le 15 du mois voir le mois suivent sur contrat fin de mois

merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **10/10/2013** à **18:53**

Je vous l'ai dit, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **marcy27**, le **10/10/2013** à **18:54**

merci pour votre réponse

ps : désolé première visite

Par **So95**, le **22/11/2013** à **14:20**

Bjr nos patron ve nous faire faire l inventaire vendredi apre midi et samedi prochain sachan kon travail jamais le samedi peut on refuser si c imposer par l employeur et si c imposer combien de temp a l avance doit il nous prevenir et doit il le faire par ecrit

Par **So95**, le **22/11/2013** à **14:22**

Bjr nos patron ve nous faire faire l inventaire vendredi apre midi et samedi prochain sachan kon travail jamais le samedi peut on refuser si c imposer par l employeur et si c imposer combien de temp a l avance doit il nous prevenir et doit il le faire par ecrit

Par **So95**, le **22/11/2013** à **14:23**

Bjr nos patron ve nous faire faire l inventaire vendredi apre midi et samedi prochain sachan kon travail jamais le samedi peut on refuser si c imposer par l employeur et si c imposer combien de temp a l avance doit il nous prevenir et doit il le faire par ecrit

Par **P.M.**, le **22/11/2013** à **16:05**

Bonjour,

Sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable, le samedi est un jour ouvré comme les autres et l'employeur peut vous demander d'effectuer des heures supplémentaires dal les limites légales qui sont, sauf dérogation de :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Le salarié doit avoir un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum et un repos

hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien...

L'employeur devrait vous en prévenir quand même suffisamment à l'avance dans la mesure ou une telle opération d'inventaire doit normalement être programmée...

Par **So95**, le **22/11/2013** à **17:23**

Il nous a prévenu que c'est la semaine prochaine mais oralement seulement le samedi on n'a pas de durée de temps donc pour le repos il faudra travailler jusqu'à quel heure maxi sachant qu'on reprend le lundi à 8h15 à quel pourcentage sommes-nous payés pour les heures sup du samedi

Par **So95**, le **22/11/2013** à **17:25**

Si on refuse y a-t-il un risque de sanction

Par **So95**, le **22/11/2013** à **17:25**

Si on refuse y a-t-il un risque de sanction

Par **So95**, le **22/11/2013** à **17:25**

Il nous a prévenu que c'est la semaine prochaine mais oralement seulement le samedi on n'a pas de durée de temps donc pour le repos il faudra travailler jusqu'à quel heure maxi sachant qu'on reprend le lundi à 8h15 à quel pourcentage sommes-nous payés pour les heures sup du samedi

Par **P.M.**, le **22/11/2013** à **17:36**

Si vous ne reprenez que le lundi à 8h15, le repos hebdomadaire devrait être largement respecté sauf si le travail se terminait après 21h15 le samedi...

Il n'y a pas de majoration pour le travail du samedi et la majoration pour les 8 premières heures supplémentaires est de 25 % et au-delà de 50 %...

Tout cela vaut sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable...

Effectivement, un refus d'effectuer des heures supplémentaires dans les conditions légales et/ou conventionnelles pourrait être sanctionné...

Par **So95**, le **22/11/2013** à **17:53**

Merci pour votre réponse

Par **So95**, le **22/11/2013** à **17:54**

Merci pour votre reponse

Par **So95**, le **22/11/2013** à **18:44**

Pour kil ns l impose est ce ke cela doi ce faire par ecri et combien de temp a l avance

Par **P.M.**, le **22/11/2013** à **18:51**

Il semble qu'il pourrait être considéré que l'employeur vous a prévenu suffisamment à l'avance et même s'il aurait pu procéder par voie d'affichage, vous n'allez quand même pas le contester...

Par **So95**, le **22/11/2013** à **19:14**

Je sui d accord mai pour le momen c une proposition si c imposer ke a partir de lundi ou mardi il on le droi kan meme

Par **P.M.**, le **22/11/2013** à **19:25**

Il faudrait savoir en quoi c'est une proposition car ce n'est pas ce qui ressortait de votre exposé initial que c'était facultatif ou que la date n'était pas fixée réellement...

Par **So95**, le **22/11/2013** à **19:45**

Il ns ont demander si on voulai ou pa le faire et kon etai pa obliger d accepter mai apre il on di ke si il l imposer on serait obliger de le faire que pouvon ns faire si il l impose lundi ou mardi on t il le droit

Par **So95**, le **22/11/2013** à **19:46**

Il ns ont demander si on voulai ou pa le faire et kon etai pa obliger d accepter mai apre il on di ke si il l imposer on serait obliger de le faire que pouvon ns faire si il l impose lundi ou mardi on t il le droit

Par **P.M.**, le **22/11/2013** à **19:52**

Vous verrez bien ce qui se passera lundi ou mardi et il sera temps d'aviser mais autant présenter la situation réelle pour que les réponses soient en fonction...  
par ailleurs, je vous conseillerais de faire attention pour que vos messages ne soient pas systématiquement doublés ou triplés...

Par **So95**, le **22/11/2013** à **20:07**

Merci des reponse