Image not found or type unknown

Date application grilles salariales

Par **Eltono44**, le **07/04/2013** à **19:30**

Bonjour,

Je vous expose mon problème.

Je fais parti d'une entreprise soumise à la convention collective de la métallurgie des Flandres. Etant cadre, je me réfère à une annexe pour connaître les minima salariaux et mon coefficient change tous les ans (j'ai pris connaissance du texte de convention et cela m'a été approuvé). Il faut savoir que mon supérieur m'a fait comprendre que je n'aurai pas plus que les minima, quoique je fasse.

J'ai commencé dans cette entreprise début Octobre 2011 et toutes les négociations de salaire se passent en début d'année et n'apparaissent sur les bulletins qu'en Mars (rétroactivement à partir de Janvier). Aucun supérieur ne veut entendre parler de négociations à une autre période de l'année.

Pour résumé, mon coefficient est change chaque année en Octobre, et les augmentations ne se font qu'en Janvier. Il y a donc 3 mois où l'entreprise est dans l'illégalité car j'ai un salaire inférieur au minima associé à mon coef.

Quels sont mes recours? Est-ce vraiment illégal ou l'entreprise a-t-elle le droit de procéder ainsi?

Ceci se répétera chaque année (même si je compte changer le plus vite possible), et la somme qui m'est due pourrait vite augmenter (450 euros nets cette année pour les 3 mois)

Malheureusement il n'y a pas de DP à qui je pourrai en parler, car nous n'en avons pas et sommes pourtant proches d'une centaine de salariés !!

Merci d'avance pour votre retour.

Par **P.M.**, le **07/04/2013** à **20:21**

Bonjour,
La nouvelle grille de salaire est applicable au plus tard dès la parution de l'Arrêté d'extension au Journal Officiel et même dès la signature de l'Accord si l'employeur est adhérent à une des organisations patronales signataires, il n'y a donc pas lieu de reporter une augmentation à

janvier si au moment de l'augmentation du coefficient, un salaire minimum conventionnel est déjà en vigueur...

Par **Eltono44**, le **07/04/2013** à **21:12**

Merci pour votre réponse.

Quelles seraient les démarches à suivre en cas de refus de l'employeur pour la régularisation?

Par **P.M.**, le **07/04/2013** à **21:39**

Après mise en demeure par lettre recommandée avec AR envoyée à l'employeur d'avoir à régulariser, je ne vois que la saisine du Conseil de Prud'Hommes...

Par **Eltono44**, le **05/08/2013** à **16:20**

Bonjour,

Je me permets de "up" ce post car la situation a quelque peu évoluée, si je puis dire. Suite à l'"accord national du 5 Mars 2013 sur le barême des appointements minimaux garantis des ingénieurs" je me trouve à nouveau en dessous du salaire minimum légal (sachant qu'il est stipulé dans la convention que l'intéressement et la participation ne sont pas inclus dans les minimas).

De plus, début Octobre, j'aurai 2 années d'ancienneté et mon coefficient devrait officiellement être de 92 (position I).

Le problème est le suivant : j'ai présenté ces informations à mes supérieurs qui m'ont informé que si régularisation il y avait, elle n'aurait lieu que sous forme de prime à la fin de l'année. C'est-à-dire qu'ils n'ajusteraient pas mon salaire au coefficient 92 de la convention dès le mois d'Octobre. Ceci représente un manque à gagner de 1145€ bruts tout de même sur l'ensemble de l'année (coef actuel non respecté + Octobre à Décembre sans tenir compte de l'évolution).

D'après la convention, "les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y
compris les avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire".
De plus, dans mon contrat de travail, il est clairement indiqué que toute somme perçue autre que celles indiquées dans ce contrat n'est pas considérée comme une rémunération. Sont mentionnés mon montant brut annuel d'embauche et ma prime de fin d'année fixe seulement. Ce réajustement de fin d'année volontaire de la part de l'employeur n'étant pas permanent ni contractuel, n'est-il pas en contradiction avec la convention ?

Pour résumer, mes supérieurs ne semblent pas nier que je suis en-dessous de la grille

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

conventionnelle, mais font tout pour repousser l'échéance pour, pardonnez moi l'expression, avoir une "carotte" jusqu'à la fin de l'année en attendant de trouver un nouveau subterfuge...

Je doute que tout ceci soit très légal, et j'aimerais avoir votre avis. Cela reste embêtant lorsque l'on a des mensualités à payer d'avoir un tout en fin d'année(si régularisation il y a, car je n'ai eu aucun écrit).

Désolé pour le pavé, j'espère avoir été assez clair et n'hésitez pas à me poser vos questions.

Cordialement.

Par **janus2fr**, le **05/08/2013** à **16:42**

Bonjour,
Le salaire minimal conventionnel est donné, si je ne me trompe pas, pour une année complète.
La comparaison avec le salaire du salarié ne peut donc se faire qu'après une année complète et c'est à ce moment là qu'une possible régularisation sera faite si le salarié n'a pas touché, sur l'année, un salaire suffisant.

Par **Eltono44**, le **05/08/2013** à **16:48**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Il est bien indiqué qu'il s'agit d'un minima annuel. Ce qui me surprend un peu plus c'est que l'employeur puisse refuser d'adapter le salaire au nouveau coefficient en cours d'année en connaissance de cause et de reporter ça à la fin de l'année comme une régularisation. Il s'agit là d'une rémunération non permanente, donc exclue de la convention non? Une chance que j'ai été embauché en Octobre et non en Février donc !

Je caricature, mais finalement l'employeur aurait le droit de m'employer au SMIC toute l'année et de me donner la différence en Décembre si cela l'arrangeait ? Ca n'a pas réellement de bon sens, et je ne sais pas si c'est juridiquement acceptable.

Cordialement.

Par **janus2fr**, le **05/08/2013** à **17:04**

Lorsqu'il y a un caractère variable au salaire (primes de production par exemple), il faut bien attendre que l'année soit passée pour connaitre le salaire annuel réel du salarié. On ne peut le prévoir à l'avance.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **05/08/2013** à **20:28**

Bonjour,
En tout cas dès que le salarié répond aux conditions son salaire doit augmenter et en tout état de cause, la régularisation ne peut pas se faire sous forme de prime...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés