



différence salaire brut entre contrat et fiche de paie

Par **dadou23**, le **15/04/2012** à **12:02**

Bonjour,

Voilà je suis en contrat de professionnalisation depuis novembre dans une très petite entreprise (juste moi et mon patron).

Lors de l'édition de ma première fiche de paie mon responsable s'est rendu compte que le contrat de travail que nous avons signé mentionnait une rémunération brut d'environ 1390€. Il s'agissait d'une erreur de mon école. En réalité il aurait du être d'environ 1110€ (par rapport à la convention collective). Seulement, lorsque nous avons contacté mon école il nous a été dit que même si c'est une erreur le contrat avait déjà été signé et qu'il devait donc me payer sur ce montant ou me faire signer un avenant pour toute modification (ce qu'il n'a jamais fait).

Mais du coup il me fait mes salaires sur la base brut de 1110€ et non 1390 comme le veut le contrat.

Est-il en tord ?

Ai-je le droit de demander une annulation de contrat pour modification des termes du contrat sans avoir signé d'avenant?

En effet, je souhaite partir de cette entreprise car les relations entre mon responsable et moi sont très mauvaises et cette "erreur" de sa part me le permettrait...

J'allais oublier... sur mes fiches de paie il est marqué que je suis payée par virement le 31 du mois or que je suis toujours payée par chèque. Y a til faute ?

Merci d'avance pour vos réponses

Par **P.M.**, le **15/04/2012** à **12:32**

Bonjour,

le mode de paiement du salaire n'est pas déterminant, en revanche, vous pourriez mettre en demeure l'employeur par lettre recommandée avec AR de régulariser votre paie pour respecter le contrat de travail et s'il ne s'exécute pas, en visager de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur en saisissant parallèlement le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **dadou23**, le **15/04/2012** à **12:53**

Merci pour votre réponse.

Par contre j'ai pu voir sur internet que toute modification du salaire doit être informé au salarié et que nous avons un délais de un mois pour accepter ou non.

Sachant que cela fait bientôt 6 mois suis-je toujours en droit de demander une modification ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **15/04/2012** à **13:26**

Je pense que vous confondez certaines notions juridiques, d'abord une telle modification ne peut pas être à effet rétroactif car cela irait à l'encontre du principe de l'engagement contractuel et ensuite, il n'y a que si l'employeur invoque une raison économique qu'il peut, dans le cadre d'un CDI proposer une modification que le salarié peut d'ailleurs refuser dans le délai de réflexion d'un mois...

Que je sache, vous ne demandez pas une modification du contrat de travail mais, au contraire, son application...

Par **dadou23**, le **15/04/2012** à **13:48**

Merci beaucoup pour votre aide.

Je vais faire une lettre avec AR.