Image not found or type unknown

modification de salaire valable ? Y avait-il un acquis quelconque

Par **evok993**, le **03/12/2012** à **16:10**

Bonjour à vous,

Je vous écris car un problème se pose actuellement : notre employeur s'était apparemment trompé dans le calcul de nos salaires depuis plus d'un an. S'en étant rendu compte lors de l'annualisation qu'il a mise en place, il nous a supprimé ce qui était en trop.
Nous avons alors perdu entre 150 et 200 euros par mois !

Lorsque nous les avons questionnés sur le bien-fondé de la démarche, nous nous sommes vu préciser que si nous bougions le petit doigt, l'employeur pourrait nous demander le trop perçu sur toute la période concernée.
De plus il n'avait apparemment aucune obligation de continuer à nous payer ce qu'il avait payé "par erreur"...

D'où ma question : ayant perçu ces sommes depuis plus d'un an, y avait-il un acquis quelconque qui fait que nous aurions dû garder ce salaire ?
Nous n'avons signé aucun avenant, seulement un papier autorisant la société à nous annualiser. Y a-t-il une faute de l'employeur qui pourrait être exploitée ?

Merci d'avance pour vos réponses !

Par **P.M.**, le **03/12/2012** à **20:05**

Bonjour,
L'employeur devrait en tout cas fournir toutes les explications nécessaires mais s'il y a eu effectivement une erreur avérée et un indu, il ne peut pas être normalement acquis et il son remboursement peut être demandé c'est ce que l'on appelle la répétition...
Il faudrait déjà savoir sur quoi porte l'erreur...

Par **evok993**, le **04/12/2012** à **10:50**

Merci pour votre réponse :)

En fait l'erreur porte sur le calcul du taux horaire... Nous étions apparemment plus payés que prévu.

Par **P.M.**, le **04/12/2012** à **11:35**

Bonjour,
Il ne s'agit véritablement pas d'une erreur et je pense qu'au contraire la décision de l'employeur de réduire maintenant votre taux horaire pourrait être contestée et même éventuellement portée devant le Conseil de Prud'Hommes...
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...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés