



Salaire inférieur à la grille conventionnelle

Par **BRICKA Laurent**, le 12/11/2016 à 21:21

Bonjour,

Je vais tâcher d'apporter un maximum d'éléments pour exposer mon problème.

Employé d'une entreprise du bâtiment depuis plus de 6 ans en tant que conducteur de travaux, l'entreprise a été rachetée suite au départ en retraite de l'ancien patron.

Nous avons subi un ensemble d'évolution afin de se rapprocher des méthodes de fonctionnement de notre société mère.

En début d'année, un avenant à notre contrat de travail nous a été présenté afin de faire évoluer notre fiche de poste.

Cette nouvelle fiche de poste a nécessité l'évolution de mon statut, qui était ETAM au niveau E pour évoluer à ETAM au niveau F.

Mon salaire brut est resté quand à lui le même. Seulement, la grille de salaire des ETAM du bâtiment de notre région indique un montant minimum mensuel supérieur au salaire brut que j'avais.

J'en ai fait part à ma direction qui m'a stipulé que le 13eme mois dont je bénéficiais à ce jour apportait mon salaire annuel équivalent au minimum calculé sur 12 mois.

Dans mon contrat, le 13eme mois est abordé de la manière suivante :

"En contrepartie de ses services, Monsieur X percevra une rémunération mensuelle brute de xxxx euros, un treizième mois et intéressement aux résultats de l'entreprise selon l'accord intéressement en vigueur.

[...]

Le montant du 13eme mois, bonus ou gratifications est acquis au personnel présent lors de leurs versements. En conséquence, aucun prorata de ne sera versé en cas de départ en cours d'année pour quelque motif que ce soit"

Selon moi, le 13eme mois formulé ainsi est indépendant de ma rémunération mensuelle mais également du calcul annuel, d'autant que la convention collective du bâtiment évoque bien une rémunération minimale mensuelle et non annuelle.

Malgré ce point, et après une menace de maintenir mon niveau à E au lieu de F, j'ai fini par me résigner à signer mon avenant afin de valider mon niveau, espérant pouvoir revenir sur la différence de salaire si je suis bien dans mes droits.

Un autre point, mon salaire fixe mensuel est défini sur une base de 35h, hors j'oscille entre 40/45 h de travail hebdomadaires.

En tant qu'ETAM, cela est-il légal ?

Concernant la durée de travail, voici ce que dit mon contrat :

"DUREE DE TRAVAIL - CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL JOURS

[...]Monsieur X sera soumis à un dispositif de forfait annuel jours sur l'année, comme le prévoit la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment.

Pour une durée annuelle de 218 jours travaillés[...]Monsieur X se verra octroyer 11 jours de repos à prendre du la période. [...]

La répartition du temps de travail de Monsieur X est laissée sous sa responsabilité, dans le respect des nécessités de service. L'organisation du travail de Monsieur X fera par ailleurs l'objet d'un suivi régulier par sa hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos dont il bénéficie."

Au chapitre rémunération, il est ajouté :

"Sa rémunération est indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés durant la période de paie considérée et est identique chaque mois, en référence au cadre de forfait annuel jour présenté à l'article 3 (ci dessus)"

Merci d'avance pour vos éclaircissements. A la recherche d'un autre emploi, j'aurais aimé savoir ce que je suis en droit de réclamer à mon employeur actuel.

Par **P.M.**, le **12/11/2016** à **23:26**

Bonjour,

Je suis dubitatif sur la possibilité d'inclure une prime de 13^e mois dans le salaire mensuel minimum garanti défini à l'[art. 4.1 de la Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment...](#)

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise ou s'il ne savent pas vous répondre, d'une organisation syndicale de la branche d'activité...

En revanche, sous réserve que vous ne soyez pas astreint à respecter un horaire précis, il semble que la convention de forfait en jours soit conforme à l'[art. 4.2.9 de la Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment](#) qui a été remanié par l'[Avenant n° 3 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours](#) pour répondre à la Jurisprudence de la Cour de Cassation...

Par **BRICKA Laurent**, le **14/11/2016** à **18:45**

Merci pour votre réponse.

Concernant l'article 4.1, on peut y lire :

"Le salaire mensuel est calculé sur la base d'un forfait d'heures mensuel correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement, cet horaire de travail hebdomadaire de référence est choisi, après consultation des représentants du personnel, entre 39 heures et 42 heures incluses de travail effectif"

En me basant sur ce texte, mon contrat sur base 35h en forfait-jour est-il légal ?

De plus, au sein de l'article 4.2.9 que vous me citez également, on peut lire ceci :

"4. Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours est majoré de 15 %"

Le salaire mensuel minimal conventionnel étant de 2284,39€ au niveau F, suis-je en droit d'exiger une rémunération majorée de 15% soit 2627,04€ ? Sachant qu'à ce jour je ne suis même pas aux 2284,39€

Source : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0015/boc_20160015_0000_0003.pdf

Malheureusement, ces questions avaient déjà été soulevées auprès de la DRH de notre groupe mais celle-ci s'est rangée du côté de la direction et ne m'a pas donnée de suite.

Par **P.M.**, le **14/11/2016** à **21:19**

Bonjour,

L'art. 4.1 de la Convention Collective remonte à l'époque où la durée légale du travail était encore de 39 h par semaine en revanche, effectivement, il semble que vous puissiez revendiquer la majoration de 15 % de salaire minimum conventionnel...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise d'une organisation syndicale de la branche d'activité ou même d'un défenseur syndical (liste normalement disponible sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste..