



Trop perçu sur solde de tout compte

Par **aurore bdt**, le **04/06/2017** à **11:02**

Bonjour,

J'ai un litige avec mon ancien employeur, j'ai été employé en CDD pour 7 mois suite au congé maternité de leur employé .

Lors de l'entretien d'embauche il a été convenu que je percevrai un salaire de 1700€ brut ainsi que 10% de prime de précarité en plus chaque mois. Tous les mois sur ma fiche de paye les montants été correct c'est a dire les 1700€ brut ainsi que les 170 € brut de prime de précarité avant déduction des charges .

1 mois avant la fin de mon contrat j'ai trouvé un poste en CDI dans une autre entreprise on a donc fait une rupture de contrat à l'amiable. Quand j'ai reçu mon solde de tout compte , il ma annoncé que j'avait un trop perçu de 20% chaque mois , il a déduit ce trop perçu de mon solde de tout compte car sur le contrat que j'ai signé il est stipulé ce qui suit " le salarié percevra un salaire de 1700€ BRUT y compris 10% de prime de précarité " donc pour lui la prime est inclus dans les 1700 € or ce n'est pas du tout ce qui été convenu entre nous lors de l'entretien d'embauche.

de plus sur le contrat de travail que j'ai signé ne figure pas sa signature et il y a une erreur de date . est il valable ? car il me dit qu'il l'avait modifié or je n'est jamais reçu l'exemplaire modifié .

A-t'il le droit de faire ça au bout de 7 mois ? et puis je demandé l'argent qu' il ne ma pas versé ?

Par **P.M.**, le **04/06/2017** à **17:05**

Bonjour,

Je ne comprends déjà pas comment 10 % inclus dans la rémunération plus 10 % en plus peuvent passer à 20 % mais de toute façon, d'une part, lorsque l'employeur verse l'indemnité de précarité mensuellement, elle reste acquise même si c'est la salariée qui rompt le CDD à son initiative par anticipation et d'autre part, en cas d'accord amiable de rupture du contrat de travail, elle est due...

En revanche une erreur de date pourrait ne pas rendre nul le contrat de travail...

Par ailleurs, à mon avis, l'indemnité de précarité prétendument incluse doit figurer distinctement, reste à savoir si l'employeur pourrait prétendre devant le Conseil de Prud'Hommes qu'il s'agisse réellement d'une erreur pour les 10 % en sus mais il faudrait connaître aussi le salaire de la personne que vous remplacez...

Par **aurore bdt**, le **04/06/2017** à **18:54**

Bonjour,

Merci pour votre réponse,
la personne que j'ai remplacé avait un salaire de 2000€ brut environ. avec une prime de 200€ de frais professionnelle .

Par **P.M.**, le **04/06/2017** à **18:59**

Une prime de frais professionnels n'existe pas, cela pourrait être une indemnité a priori, exonérée de cotisations sociales...

Si ce salaire ne tient pas compte de l'ancienneté, c'est le même que vous devriez avoir s'il n'est pas indiqué un remplacement partiel, hors indemnité de précarité...

La position de l'employeur pourrait être d'autant plus contestée...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste si vous n'arrivez pas à lui faire entendre raison...

Par **aurore bdt**, le **04/06/2017** à **19:45**

merci beaucoup pour ses informations .

Par **P.M.**, le **05/06/2017** à **08:07**

Bonjour,

Vous pourriez vous référer notamment à :

- l'[Arrêt 05-43433 de la Cour de Cassation...](#)

- l'[art. L1242-15 du Code du Travail...](#)