Image not found or type unknown

# Malus : sanction pecuniaire ?

Par **giselou**, le **22/01/2015** à **18:13**

Bonjour,
Mon employeur a mis en place un systeme de "malus" : non prévu dans
le CDI par une note interne "prime qualité/assiduité" :
- 1 jour d'absence non justifié : - 50 €
- mission non réalisée : - 50 €
- note inférieure à 4 sur l'enquéte TOP SAT : - 50 €
"L'arrét de ces malus se fera à épuisement des primes et boosters de chacun"".
Il n'y a pas de réglement intérieur dans l'entreprise.
J'ai déja fait l'objet de ces malus à 2 reprises à 50 €. La déduction a été
faite sur ma fiche de paie sur une ligne dénommée "bonus/malus".

Ma question est la suivante : ces "malus" ne doivent-ils pas étre considérés comme des
"sanctions pécuniaires" ? Auquel cas, l'article
L 1331-2 du code du travail prévoit que "les sanctions pécuniaires et
amendes sont interdites à l'encontre d'un salarié".
Dans l'affirmative, quel moyen peut-on mettre en place pour que cessent ces sanctions ?

Je vous remercie.

Par **janus2fr**, le **22/01/2015** à **18:33**

Bonjour,
Ces malus ne peuvent pas avoir pour effet de baisser le salaire, ce serait effectivement une sanction pécuniaire interdite. En revanche, il peut y avoir un système de primes qui viennent en plus du salaire et qui peuvent être modulées en fonction des résultats.
Il me semble que le système en vigueur dans l'entreprise s'apparente à cela...

Par **giselou**, le **23/01/2015** à **09:18**

Bonjour,

Pour un jour d'absence non justifié, l'employeur déduit ce
jour sur le salaire et en + il déduit 50 € (sanction) est-ce légal ?

N'est-ce pas une sanction pécuniaire ?

merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **23/01/2015** à **09:37**

Bonjour,
Il est inutile de répéter pratiquement la même interrogation sans tenir compte de la réponse pertinente qui vous a été apportée...

Par **giselou**, le **23/01/2015** à **09:48**

Sur mon CDI, concernant ma rémunération : "une commission brute de 5 % de la marge dégagée par ma production personnelle. Ce taux peut etre modifié en fonction de l'évolution du marché et des conditions de rémuneration des opérateurs".

Pas d'autres primes mentionnées sur mon CDI (assiduité, qualité du travail).

Ma question : si la commission que j'ai réalisée est amputée de 50 € par exemple pour un motif quelconque, je subis quand méme une perte de salaire. N'est-ce pas une sanction pécuniaire ?

Par ailleurs, j'ai été embauché en CDI et classé au Niveau 2 de ma convention collective.
Or, malgré ce classement, mon employeur me rémunere au SMIC.
Il y a une différence sur mon taux horaire et je subis une perte de salaire.
Mon employeur a -t-il le droit de me rémunérer au SMIC alors qu'il existe une convention collective et que je serais avantagé s'il appliquait le taux horaire correspondant a mon classement de niveau 2 ?
Merci pour votre réponse.

Par **antoni123**, le **23/01/2015** à **09:54**

Tu n'écoutes pas les conseils donnés Giselou !

Par **P.M.**, le **23/01/2015** à **10:19**

Ce qui vous a été indiqué concerne le salaire de base et on n'a bien compris que votre interrogation porte sur une sanction pécunaire...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La commission que vous percevez étant liée à votre productivité, elle ne peut pas être réduite par des malus qui ne sont pas définis contractuellement...
Il faudrait se référé à la Convention Collective applicable pour savoir si le minimum conventionnel est égal ou inférieur au SMIC pour le niveau 2 mais pour comparaison, il faut inclure également la partie variable du salaire dans le salaire annuel sachant que le SMIC s'apprécie mois par mois...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés