



Baisse du salaire de base suite à fusion

Par Visiteur

Bonjour,

suite à une fusion de sociétés, notre direction nous propose un avenant. nous travaillions précédemment 151,67 h/mois + 12RTT/an. Aujourd'hui, on nous propose 162,5 h/mois + 4 repos (loi TEPA). On nous paye en réalité les RTT maintenant travaillés avec une majoration de 25% en repos. Le salaire brut total augmente, mais le salaire brut de base (et donc le taux horaire) baisse !! Le taux horaire utilisé pour calculer les heures supplémentaire est donc inférieur à ce qu'il était.

Je précise que ma société ne fait l'objet d'aucune difficulté économique (forte croissance du CA depuis plusieurs années).

Mes questions sont les suivantes :

- 1 - Est-ce légal de baisser ce salaire de base (même si le brut total reste plus élevé grâce aux heures supplémentaires) ?
- 2 - Risque-t-on demain de ne plus avoir de majoration de ces h supplémentaires ? Voire de ne plus avoir d'heures supplémentaires du tout (Si aujourd'hui il est correct de baisser le salaire brut, pourquoi l'année prochaine ne nous enlèveront-t-ils pas ces heures supplémentaires) ?
- 3 - On indique dans cet avenant que la prime de vacance est dorénavant incluse (sans augmentation), est-ce légal ?

Par Visiteur

Bonjour monsieur,

- 1 - Est-ce légal de baisser ce salaire de base (même si le brut total reste plus élevé grâce aux heures supplémentaires) ?

C'est légal à partir du moment où vous l'acceptez étant entendu que vous pouvez refuser de signer l'avenant. Votre société vous a t-elle menacé de licenciement en cas de refus?

Pourquoi refuser une telle proposition si au final vous y gagnez?

Risque-t-on demain de ne plus avoir de majoration de ces h supplémentaires ? Voire de ne plus avoir d'heures supplémentaires du tout (Si aujourd'hui il est correct de baisser le salaire brut, pourquoi l'année prochaine ne nous enlèveront-t-ils pas ces heures supplémentaires) ?

Oui, c'est un risque mais si les heures supplémentaires sont prévues au contrat, on ne peut pas vous les enlever sauf votre accord bien entendu. S'il est entendu dans le contrat que vous devez travailler plus de 35heures par semaine, on ne peut pas modifier les horaires sans votre accord.

On indique dans cet avenant que la prime de vacance est dorénavant incluse (sans augmentation), est-ce légal ?

Donc, on vous aurait supprimé de facto la prime de vacance, sans aucune contrepartie? Je suis surpris.

En avez vous parlé à votre délégué du personnel voire le représentant syndical?

Bien cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

et merci pour vos réponses.

Pourquoi refuser une telle proposition si au final vous y gagnez?

Certes le salaire NET augmente, mais grâce aux jours travaillés payés et à la légère augmentation du temps de travail, mais le salaire de base n'aurait pas du baisser. Il est tout à fait normal d'être payé des anciens jours de RTT maintenant travaillés. Nous n'avons donc pas d'augmentation de salaire en fonction des heures travaillées (le taux horaire baisse !!) En réalité, ils ont voulu proposer 7% d'augmentation NET à tout le monde, et on donc réajusté les salaires de bases pour y parvenir.

La seule augmentation vient des 4 jours de repos (majoration à 25% des H sup) accordés par la loi TEPA.

En somme :

+ 4 repos / ans

+ exonération des H Sup

- 1 jour / mois (équivalent de la baisse du salaire de base)

Resultat => Taux horaire moyenné sur l'année baisse de 0.41? par rapport à ce qu'il aurait été sans baisse du salaire de base, soit env 66?/mois.

Personnellement, comme vous le lirez plus bas dans l'extrait de mon contrat surligné, je bénéficie d'une augmentation personnelle, mais évidemment je n'en tient pas compte dans cette discussion, ou si j'en tenais compte je ne retrouverais pas le montant énoncé mais 66? de moins.

Je ne compte pas refuser, d'une part parce que cette augmentation est la bienvenue (habitant à 400km de mon lieu de travail j'ai beaucoup de frais), et d'autre part parce que je ne sais pas combien de temps je resterai encore dans cette société, mais la baisse du salaire de base nous a fait réagir, et surtout l'incertitude de ce que seront ces heures supplémentaires à l'avenir.

Enfin, non, nous n'avons pas été menacé de licenciement, mais on nous a dit que de toute façon "ça passera en force en octobre", je ne sais pas de quelle manière ni si c'est possible. Il ne me semble pas qu'une modification de contrat puisse être imposée, mais qu'on soit licencié en cas de refus oui (Octobre étant la date anniversaire d'1 an après la fusion des sociétés)

Pour la prime de vacance, nous n'en avons en fait jamais bénéficié, et rien n'en fait mention dans le contrat. Elle est décrite dans notre convention collective Syntec 3018.

Notre direction profite en fait de cet avenant pour l'inclure dans la rémunération pour ne pas avoir de soucis à l'avenir. Ils nous disent qu'il n'y a pas de prime de vacances lorsque nous bénéficions de l'intéressement et la participation, mais l'année dernière par exemple nous n'avons pas eut ces primes (pour cause de changement de période comptable nous a-t-on dit), mais il n'y a pas eut de prime de vacance pour autant (pourtant obligatoire puisque nous n'avons aucune autre prime dans l'année qui pourrait la rendre nulle). Elle sera désormais effectivement incluse dans le salaire et pas de possibilité de la réclamer les années sans primes d'intéressement et participation.

Est-ce légal d'inclure cette prime dans le contrat ? La convention la traite comme une prime bien distincte.

Ci-dessous l'extrait de l'avenant qui en parle :

"En rémunération de ses fonctions, M JOUFFROY percevra une rémunération brute forfaitaire répartie sur 12 mois, correspondant à la durée du travail hebdomadaire de 37,5h (soit 162,5h/mois), incluant les heures supplémentaires afférentes et leur majoration.

Elle intègre également une augmentation de salaire de 75? spécifique à son évolution.

Cette rémunération est fixée au montant de 2756 euros" (=> Elle aurait été de 2823 si le salaire brut de base n'avait pas baissé)

"Cette rémunération mensuelle forfaitaire inclus également la prime de vacances prévue par la convention collective. M JOUFFROY accepte expressément cette intégration et cette mensualisation de la prime de vacance conventionnelle qui n'apparaît pas sur les bulletins de paie compte tenu de sa répartition sur l'année."

Nous n'avons pas de syndicat dans l'entreprise, et les délégués du personnel ne peuvent intervenir puisque cet avenant n'a été proposé qu'à une part des salariés (non cadres indépendant), ce n'est donc pas un accord collectif.

Ce qui nous ennuie est la manière de tout inclure sans distinguer la part de chaque élément, et sans augmenter le salaire en correspondance ou autre contrepartie.

Cordialement

Par Visiteur

Bonsoir,

Je ne compte pas refuser, mais la baisse du salaire de base nous a fait réagir, et surtout l'incertitude de ce que seront ces heures supplémentaires à l'avenir.

Si les heures supplémentaires sont contractualisées, on ne pourra les supprimer sans votre accord, article 1134 du Code civil oblige.

Enfin, non, nous n'avons pas été menacé de licenciement, mais on nous a dit que de toute façon "ça passera en force en octobre", je ne sais pas de quelle manière (Octobre étant la date anniversaire d'1 an après la fusion des sociétés)

Tactique d'intimidation pure et simple. Faudra que ces messieurs m'expliquent comment on fait pour forcer un contrat, cela m'intéresse.

Est-ce légal d'inclure cette prime dans le contrat ? La convention la traite comme une prime bien distincte.

C'est légal de l'inclure dans le contrat. Les conventions collectives mettent en place un "droit minimum". Il est donc possible de contractualiser une prime mais c'est à la condition que la prime soit rémunérée. Il n'y a pas, à ma connaissance, une obligation incombant à l'employeur et l'obligeant à décrire, distinctement, les modalités de la prime.

Si vous gagnez plus que le smic, l'employeur peut tout à fait intégrer la prime dans la rémunération.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Je vous remercie de toutes ces réponses.