



Tarification heures supplémentaires

Par Visiteur

L'entreprise où je travaille relève des organismes de formation. Je suis cadre non forfaitisé. nous travaillons 39 heures par semaine. Mes bulletins de salaire mentionnent 17,33 heures supplémentaires par mois. Le problème: nous sommes restés avec une tarification des heures supplémentaires sur une base annuelle de 169 heures comme c'était permis pour les entreprises de moins de 20 salariés jusqu'au 31/12/03. A partir du 1/01/04, le calcul sur une base 151,67 heures n'a pas été appliqué. nous avons donc un manque à gagner. L'employeur reconnaît cette erreur et propose de verser le solde dû en l'étalant sur plusieurs années y compris en cas de démission ou de licenciement des intéressés. Pour moi, mon employeur me dit ne rien me devoir car j'ai un salaire effectif additionné des primes éventuelles supérieur à celui qu'il me verserait s'il appliquait le minimum conventionnel déterminé par la valeur du point relatif à mon coefficient. A t'on le droit de prendre comme référence le salaire horaire minimum pour calculer le montant de l'heure supplémentaire et non le salaire horaire effectif? Les primes exceptionnelles versées pour bons et loyaux services à l'époque peuvent-elles rentrer en ligne de compte?

Pour être complet, nous passons prochainement aux 35 heures et je deviendrai cadre au forfait annuel de 216 jours de travail effectif avec abandon des acquis antérieurs (33 jours ouvrés de congés payés).

Merci pour vos conseils.

Par Visiteur

Bonjour monsieur,

A t'on le droit de prendre comme référence le salaire horaire minimum pour calculer le montant de l'heure supplémentaire et non le salaire horaire effectif?

Non, vous avez raison. Il faut prendre en compte le salaire effectif. Toute manipulation de votre patron qui consisterait à baisser votre taux horaire pour compenser l'augmentation liée aux heures supplémentaires serait constitutive d'une modification unilatérale et substantielle de votre contrat de travail ce qui est absolument illégal.

Les primes exceptionnelles versées pour bons et loyaux services à l'époque peuvent-elles rentrer en ligne de compte?

Non. Par définition même, une prime n'est pas un salaire. Elle est imposable mais n'est pas prise en compte pour la retraite. Puisque le régime est différent, on ne saurait admettre une éventuelle compensation à posteriori.

Vous pouvez poursuivre votre employeur devant le Conseil des prud'hommes et demander le remboursement de cette augmentation pour les 5 dernières années de travail. Pas plus, sinon il y a prescription. Je vous conseille donc d'agir à bref délai.

S'agissant de votre deuxième question, vous devriez normalement obtenir une indemnité compensatrice de congés payés. Je vois mal comment il peut en être autrement.

De toute façon, s'agissant du premier litige, je vous conseille vivement d'aller voir un avocat afin qu'il diligente une procédure contre votre employeur.

Bien cordialement.