



## Cotation et indice professionnelle qui ne correspond pas

Par **tamlin**, le **18/10/2017** à **20:32**

Bonjour,

Je travaille dans une association en CDI depuis décembre 2005. Je dépend d'une CCN (convention collective nationale) dans lequel figure une grille de salaire.

Cette grille de salaire mentionne des cotations avec un IP (indice professionnel) correspondant qui donne un certain salaire.

Je vais essayer d'être clair:

Mon contrat de travail indique que je suis embauché à la cotation 13, indice 434.  
Or, il s'avère que cette indice ne correspond pas à la cotation 13 mais à la cotation 12 (moins bien payé).

Actuellement, je suis passée à l'indice 442 (évolution de mon indice suite ancienneté) et celui-ci correspond toujours à la cotation 12.

Pour faire simple: La cotation 13 donne un indice à 468, la cotation 12 un indice à 442.

Ma fiche de paye indique que je suis cotation 12 avec l'indice 442.

**MAIS** ma fiche de paye indique que je suis embauchée en cotation 13.

En résumé, il y a incohérence sur mon contrat de travail.

Il est impossible d'avoir la cotation 13 avec l'indice de départ à 434 (cette indice

correspondant à la cotation 12).

Le salaire brut mentionné, correspond bien à l'indice 434 de la cotation 12. Mais; encore une fois, il est mentionné que je suis embauchée cotation 13.

Qu'est-ce qui prévaut? L'indice ou la cotation?

Puis-je faire valoir que mon contrat stipule la cotation 13 et qu'ils doivent donc ajuster l'indice et le salaire correspondant?

J'ai du mal à bien expliquer, j'espère que c'est à peu près clair...

Merci pour votre réponse.

Par **tamlin**, le **18/10/2017** à **20:34**

excuse, erreur de frappe: ma fiche de paye indique que j'ai la cotation 12 MAIS mon contrat que j'ai la cotation 13 (mieux payé)

Merci

Par **morobar**, le **19/10/2017** à **08:47**

Bonjour,

SI je comprends bien cela dure depuis 12 ans.

Il va être facile à l'employeur de démontrer que l'erreur de frappe qui affecte le contrat de travail (13 au lieu de 12) est admise depuis longtemps par vos soins.

Par **tamlin**, le **19/10/2017** à **09:59**

Bonjour,

La faute de frappe "n'existe pas" en terme de droit pour un contrat de travail. Sinon tout employeur pourrait dire qu'il y a une faute de frappe sur le salaire et payer moins son salarié.

Par **morobar**, le **19/10/2017** à **10:06**

Bien sur que si, une faute de frappe peut survenir.

Compte tenu du niveau général de l'orthographe actuel, la plupart des contrats contiennent une faute de frappe.

Ceci étant celle que vous indiquez est sans conséquences et correspond bien à une faute de frappe 12 ans après sa commission.

Il en irait autrement si une réaction était survenue dès les premiers bulletins de salaire

montrant cette discordance.

Comme vous l'avez indiqué, les bulletins de salaire sont conformes aux tableaux de la convention collective, alors que le contrat ne l'est pas avec la cote "13" mais le devient en rectifiant à la cote "12".

Par **tamlin**, le **19/10/2017** à **10:49**

Alors j'ai eu la DIRECCTE qui n'est pas d'accord avec vous. S'applique, ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

Par **morobar**, le **19/10/2017** à **16:01**

Oui lorsqu'il s'agit d'une interprétation.  
Non dans le cas de l'erreur dite "de plume".  
Maintenant vous faites bien sûr comme vous l'entendez.

Par **tamlin**, le **19/10/2017** à **19:34**

Donc l'employeur qui mentionnerait 2000€ en salaire, pourrait le rabattre à 200€? Erreur de plume sur un zéro??

Pour la DIRECCTE, l'erreur de frappe ne peut être évoquée. L'employeur n'avait qu'à faire attention.

Etes vous avocat? Juriste spécialisé en droit?

Par **morobar**, le **20/10/2017** à **07:17**

Ancien conseiller prudhommal si cela vous interesse.

Mais c'est le propre de ce genre de forum, vous posez des questions et n'importe qui y répond.

C'est comme la DIRECCTE,, vous téléphonez et n'importe qui répond n'importe quoi, comme ici.

Votre exemple est sans consistance.

Si votre contrat mentionne 2000 euro mais votre bulletin de paie seulement 200, et que cela dure depuis 12 ou 13 ans, c'est que votre salaire est bien de 200 euros.

Seul DIEU parait-il ne fait pas d'erreur, et ni votre employeur ni la DIRECCTE n'ont cette qualité.

Mais le plus simple est d'ester devant le conseil des prudhommes.

Par **Lag0**, le **20/10/2017** à **07:52**

Bonjour,

Je suis tout à fait d'accord avec morobar.

En fait, ce que vous ne semblez pas prendre en compte, c'est le délai de 12 ans que vous avez mis à réagir.

Devant un tribunal, un tel délai (et même un plus court d'ailleurs) sera toujours considéré comme une acceptation de votre part. En ne réagissant pas pendant 12 ans, vous avez accepté la situation, donc l'erreur de plume du contrat.

J'ai du mal à comprendre la réponse de la DIRECCTE ! Avez-vous bien précisé que le contrat avait 12 ans et que durant ce temps vous n'aviez rien dit ? Car cette réponse est vraie, uniquement si vous faites valoir la différence entre contrat et fiche de paie rapidement, pas si vous attendez 12 ans...

Une chose à prendre en compte également, c'est la cotation à laquelle vous deviez réellement être embauché suivant votre qualification et votre poste, car je suppose que les cotations de la convention collective correspondent à quelque chose. Etait-ce donc 12 ou 13 ?

Par **tamlin**, le **20/10/2017** à **15:09**

Bonjour,

Oui j'ai bien signalé à la DIRECCTE que cela fait 12 ans. J'ai même insisté car, bien évidemment, moi aussi je me dis que c'est un peu "gros" de réclamer maintenant. J'ai expliqué pour le coup des fiches de paye, parlé de faute de frappe etc etc.

Et la DIRECCTE m'a répondu, peut-être le temps mis pour réclamer, par contre, vous ne pourrez revenir que sur les 3 ans en arrière pour réclamer les sommes dues".

Concernant la faute de frappe que j'ai moi-même évoqué, la DIRECCTE m'a dit "sur un contrat, la faute de frappe n'existe pas!".

mon poste peut correspondre aussi bien à la cotation 13 que 12.

Bon j'ai aussi fait un mail à la DIRECCTE j'attends réponse sous 3 semaines. Celui-ci sera peut-être plus détaillé...et contredira peut-être aussi ce qui a été dit par téléphone.

J'attends aussi une réponse de la part d'une juriste d'un syndicat.

Mais croyez bien que je suis bien consciente de ce que vous dites et que je n'y crois pas non plus (d'avoir une chance). Je tente. Si bien entendu tout le monde me dit que c'est grotesque, je laisse bien sûr tomber...

Par **tamlin**, le **21/10/2017** à **08:59**

Juste pour compléter, la DIRECCTE m'a parlé de l'article L3245-1 qui stipule que les sommes

dues peuvent être réclamées jusqu'à 3 ans en rétroactivité. La réaction "dès la réception du bulletin de salaire" ne semble donc ne pas correspondre avec cet article de loi...

Mais je continue à creuser...

Par **morobar**, le **21/10/2017** à **09:41**

Vous avez posé une question, réponses vont ont été données par 2 bénévoles spécialistes du droit du travail soit dit en passant.

Vous pouvez vous tortiller de toutes les manières, l'erreur de plume est évidente:

\* l'indice au contrat de travail soit 434 puis évoluant à 442 correspondent bien à la cotation 12

\* les bulletins de salaire sont édités depuis des années en mentionnant une cotation 12

Par **tamlin**, le **21/10/2017** à **10:43**

Alors pourquoi existe t'il cette article de loi disant qu'on peut réclamer jusqu'à 3 ans en arrière? A quoi sert-il??

Si vous pouviez arrêter votre agressivité ce serait bien aussi. Merci. Etre spécialiste du droit ne vous permet pas d'être agressive.

D'autres spécialistes du droit ne m'ont pas répondu comme vous. C'est pour quoi je tente d'y voir clair.

Vous vous appuyez sur les 12 ans passés. Je comprends très bien, 12 ans, c'est long. Mais y'a t'il un texte de loi qui précise qu'il y a un délai pour signaler une erreur et la pointer du doigt? A priori, non, d'après la DIRECCTE.

En revanche, l'article L3245-1 du code du travail (que vous devez connaitre puisque vous êtes une spécialiste) dit que dès lors que l'erreur est constatée, il est possible de demander réparation avec une rétroactivité de 3 ans max. C'est sur ce constat que s'est appuyé la DIRECCTE. Et pour l'erreur de plume (moi j'ai parlé de faute de frappe mais on est sur la même logique), la DIRECCTE m'a répondu: "Même si l'employeur évoque la faute de frappe, c'est toujours ce qui est plus avantageux pour le salarié qui s'applique" et que en soit "la faute de frappe n'existe pas" (en terme de droit, ce qui est écrit est écrit)

Donc avec tout ces éléments, il est "humain" que je m'interroge non?

Par **morobar**, le **22/10/2017** à **08:54**

Je ne suis pas agressif (remarquez la terminaison).

Il ne vous reste qu'à saisir le conseil des prudhommes et avec un peu de chance celui-ci ne vous sanctionnera pas au travers de l'article 700 du CPC.