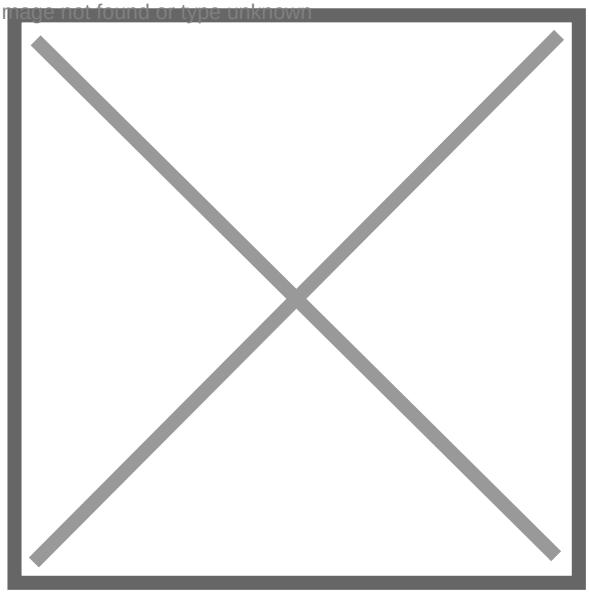
Image not found or type unknown



Ancienneté et salaire cadre

Par **FRED0169**, le **23/10/2012** à **23:56**

Bonjour,

etant cadre depuis 2008 , je voudrai savoir si mon salaire correspond à ma qualification, si j'ai droit à de l'ancienneté ET/OU des jours de congés supplémentaires Si tel est mon cas échéant puis je obtenir 1 regularisation ?

convention aéraulique code 3023; niveau 6 , coeff 430.
salaire sur 1 base de 218 jours travaillés

MERCI d'avance

Par **pat76**, le **24/10/2012** à **17:34**

Bonjour

D'après la grille salariale de votre convention collective, applicable depuis le 1er janvier 2012, votre salaire actuel devrait être:

Niveau - Coef - Forfait 218 jours

VI -B- ...430..... 38233,18 euros de salaire annuel

Un peu de lecture concernant une partie de votre convention collective

Avenant n° 45 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima des cadres

Le présent avenant se substitue à l'ancien chapitre X applicable aux cadres. Les partenaires sociaux conviennent d'engager des discussions sur la revalorisation des salaires minima des salariés au forfait à chaque évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

« Chapitre X
Dispositions spécifiques applicables aux cadres

Les dispositions suivantes s'appliquent aux cadres tels que définis par le chapitre XI de la présente convention pour les salariés classés aux niveaux VI et VII. Elles se substituent à toute mesure qui aurait le même objet au sein de la présente convention et de ses annexes.
Les dispositions du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 10. 1
Période d'essai

En complément de l'article 3. 2, la période d'essai est de 4 mois. Exceptionnellement, celle-ci peut être prolongée une seule fois, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail, qu'elle soit acceptée de part et d'autre et que la prolongation n'excède pas 2 mois pour le salarié de niveau VI et 4 mois pour le salarié de niveau VII. En cas de renouvellement, un délai de 8 jours calendaires pour le délai de prévenance sera respecté.
Le respect d'un délai de prévenance par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai est impératif. Les délais de prévenance applicables à l'employeur et aux salariés sont ceux prévus par la loi.

Article 10. 2
Jeunes diplômés
1. Définition du jeune diplômé

Sont visés par cette annexe :
? les salariés ayant au maximum 30 ans :
? titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de 3e cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale ; l'employeur pouvant ouvrir cette position à des diplômes de niveau inférieur ;
? disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail).
Les partenaires sociaux s'accordent sur le constat qu'un jeune diplômé ne dispose pas a priori d'une expérience professionnelle suffisante pour être immédiatement opérationnel au

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

sein de l'entreprise.

2. Classification

Un seuil d'accueil au sein des entreprises de la branche est créé pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre. Ainsi :
? le jeune diplômé ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins cadre niveau VI, coefficient 370 ;
? le jeune diplômé ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins cadre niveau VI, coefficient 375 ;
? le jeune diplômé ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de son diplôme sera au moins cadre niveau VI, coefficient 380.
Dès lors que le jeune diplômé aura acquis la durée d'expérience professionnelle requise dans la branche, son passage au coefficient supérieur sera automatique et immédiat. Le passage au coefficient supérieur (coefficient 390) sera automatique et immédiat dès lors qu'il aura plus de 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche ou plus de 30 ans.

3. Formation et suivi du jeune diplômé

Un complément de formation permettra d'accélérer le processus d'acquisition d'expérience professionnelle du jeune diplômé au sein de l'entreprise. Les actions de formation sont triples :
? formation interne et / ou externe du jeune diplômé d'au moins 10 heures par an ;
? mise en place d'un système de tutorat : les jeunes diplômés seront suivis soit par le chef d'entreprise, soit par un chef de service, soit par le chef d'agence, soit par une personne à compétence au moins équivalente. Ce suivi permettra à la fois d'assurer une bonne intégration du jeune diplômé dans l'entreprise et de le rendre progressivement autonome ;
? le jeune diplômé sera évalué tous les 6 mois (évaluation pendant laquelle le tuteur devra remplir une fiche d'évaluation sur les aptitudes professionnelles du salarié) et une évaluation annuelle aura lieu pour analyser avec le salarié l'évolution de ses compétences professionnelles et de son intégration dans l'entreprise. Cet entretien annuel aura pour but de vérifier les besoins du jeune diplômé en matière de formation professionnelle et aboutira en fin d'entretien à une fiche écrite résumant à la fois la position du tuteur et celle du salarié.

Article 10. 3
Modification du contrat de travail

Tout élément substantiel pouvant modifier les conditions et la nature du contrat de travail sera notifié par écrit. Le refus d'une telle modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une rupture du contrat de travail du fait du cadre.
Le cadre dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à une telle proposition de modification formulée par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge.

[fluo]Article 10. 4

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Congés payés supplémentaires

Cet article remplace pour les cadres l'article 4. 5 j de la présente convention collective.
Le cadre bénéficiera de congés payés supplémentaires payés sur les bases suivantes :
? 1 jour de congé supplémentaire après 1 an d'ancienneté ;
? 2 jours de congés supplémentaires après 2 ans d'ancienneté ;
? 4 jours de congés supplémentaires après 3 ans d'ancienneté ;
? 5 jours de congés supplémentaires après 5 ans d'ancienneté.
Les cadres visés par l'article 10. 2 ne bénéficient pas du droit à congés payés d'ancienneté.
Le bénéfice de l'article 10. 4 leur sera accordé dès le passage à l'échelon 390 en tenant directement compte de l'ancienneté acquise pendant les périodes visées à l'article 10. 2. [/fluo]

Article 10. 5
Conditions d'exécution du contrat de travail

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que leurs horaires ne puissent être fixés d'une façon rigide ; ils correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Les appointements des cadres peuvent être établis :
? soit comme pour les autres catégories à régime d'appointement mensuel en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;
? soit par forfait ;
? ou sans référence horaire pour les cadres dirigeants de niveau VII.
En cas de travail ou de déplacement exceptionnel effectué à la demande de l'employeur et intervenant de nuit ou le dimanche, il sera accordé à l'intéressé :
? soit le règlement des majorations prévues à l'article 4. 3 de la convention collective pour travail de nuit ou travail dominical (soit une majoration de 50 % du taux horaire de base) ;
? soit un repos équivalent à cette majoration devant être pris dans les 12 mois qui suivent l'ouverture de son droit.

Article 10. 6
Forfaits Cadres

10. 6. 1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Les cadres intégrés peuvent se voir appliquer des forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.
La catégorie des cadres intégrés regroupe certains cadres classés aux niveaux VI et VII de la grille de classification de la présente convention collective.
La nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif de l'entreprise.
Leur rémunération sera déterminée contractuellement, sans que le salaire forfaitaire puisse être inférieur au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires majorées. Le bulletin de paie mentionnera la nature (cadre de référence du forfait choisi) et le volume (nombre d'heures correspondant au forfait convenu).

10. 6. 2. Forfaits en heures sur une base annuelle

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

10. 6. 2. 1. Cadres concernés
Les forfaits en heures sur une base annuelle concernent les cadres autonomes. La catégorie des cadres intermédiaires ou autonomes regroupe certains cadres relevant des niveaux VI et VII qui ne sont ni cadres dirigeants ni cadres intégrés.
Leur durée du travail ne suit aucun des horaires collectifs pratiqués dans l'entreprise. Ils sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.
Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment :
1. Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de services après-vente, de montage ou de réparation, par exemple ;
2. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaires leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché par l'établissement ;
3. Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.

10. 6. 2. 2. Durée du travail

Il peut être convenu avec les salariés visés à l'article ci-dessus des conventions individuelles de forfait annuel de 1 900 heures maximum de travail effectif tenant compte de la journée de solidarité. Les dates de début et de fin d'exercice devront être précisées au contrat de travail.
Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail.L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.
Les absences justifiées ne pouvant être récupérées seront prises en compte et ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.
10. 6. 2. 3. Rémunération
La rémunération forfaitaire tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être, en tout état de cause, inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12. Il conviendra de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.
Si, en fin d'exercice, sous réserve du respect des maxima hebdomadaires, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec les salariés, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal ou peuvent être remplacées par un repos équivalent, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps s'il existe.
Sauf absence injustifiée ou assimilée comme telle, si le forfait n'est pas atteint, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

[fluo]10. 6. 3. Forfait en jours sur une base annuelle

Ces forfaits visent à rémunérer un salarié cadre sur la base d'un nombre de jours travaillées annuellement, sans référence horaire.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

10. 6. 3. 1. Cadres concernés
Sont concernés les cadres autonomes tels que définis au 10. 6. 2. 1.
10. 6. 3. 2. Forfaits en jours
Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est contractuellement défini est égal à 218 jours pour une année complète de travail.
Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.
Le contrat de travail précise le quantum du forfait et les modalités de décompte du travail et de prise des jours de repos, conformément aux dispositions suivantes.

Modalités de décompte des journées ou demi-journées

Une fois le forfait jours déterminé, la durée du travail doit être comptabilisée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées pour chaque salarié concerné.
Ce document peut être réalisé sur tout support, l'employeur ayant l'obligation de le tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Modalités de prise des journées ou demi-journées de repos

Afin de respecter ce forfait et compte tenu du nombre de jours devant être travaillés sur chaque période annuelle, le salarié dispose d'un nombre de demi-journées ou de journées de repos calculé et indiqué avant que débute la période annuelle.
Pour obtenir ce nombre de journées ou de demi-journées de repos, il convient de déduire du nombre de jours sur l'année, le forfait convenu, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ainsi que les jours de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre.
Les journées ou demi-journées de repos dont dispose le salarié sont prises en continu ou séparément, compte tenu de son autonomie, et après information écrite de l'employeur.
Le salarié s'assure que son absence ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'entreprise et demande la prise d'un jour de repos au moins 7 jours ouvrables à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre les parties.
Lorsque le salarié n'a pu prendre la totalité de ses jours de repos pendant la période annuelle définie et que le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé, le salarié peut les reporter au cours des 3 premiers mois de l'année suivante. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. [/fluo]

10. 6. 3. 3. Rémunération

Les salariés se voient proposer une rémunération annuelle forfaitaire qui ne peut être, en tout état de cause, inférieure à la rémunération minimum conventionnelle majorée de leur niveau, échelon et coefficient (voir grille des salaires conventionnels : la rémunération minimum conventionnelle sera arrondie au supérieur par souci de simplification). Le taux de majoration sera de 15 %. La majoration sera appliquée à la rémunération annuelle du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. La valeur d'une journée entière de travail peut aussi être calculée en divisant le salaire brut de base annuel par le nombre de jours convenu contractuellement dans le cadre du forfait annuel.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours en précisant ce nombre.
Le travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou un jour férié n'est pas intégré dans la rémunération de base du salarié : la possibilité d'y recourir doit faire l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le salarié. Ce travail exceptionnel donnera lieu à une rémunération supplémentaire convenue entre l'employeur et le cadre.

10. 6. 3. 4. Rachat de jours
Le salarié peut volontairement renoncer à une partie de ses jours de repos, son employeur pouvant accepter ou non de les lui racheter. Cette renonciation doit être décidée annuellement d'un commun accord entre les parties en précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.
Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos, dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour de salaire réel forfaitaire convenu, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel majoré dans les conditions de l'article 10. 6. 3. 3 (15 %), avec un complément de majoration aboutissant à une majoration totale de 25 %.

10. 6. 3. 5. Conditions de contrôle de l'application du forfait
Le salarié fournit à l'employeur un relevé mensuel de ses journées et demi-journées de travail et de ses journées et demi-journées de repos ou d'absence établi de manière que l'employeur puisse s'assurer du forfait.
Le document distingue bien les jours de repos et les congés légaux ou conventionnels. Le bulletin de paie ou une annexe récapitule au cours de la période annuelle le nombre de jours pris et le nombre de jours restant à prendre.

10. 6. 3. 6. Modalités de suivi de la charge de travail
L'amplitude journalière ne pourra pas excéder, sauf exceptions prévues par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail, 13 heures, l'amplitude journalière s'entendant comme « le temps de la journée de travail », ce qui inclut le temps de travail effectif mais aussi « ce qui dépasse le temps de travail effectif » (pauses, déplacements...).L'employeur s'assurera du respect des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.
La charge de travail est adaptée à ce nombre de jours de travail.A la fin de la période annuelle de décompte, un entretien avec le salarié pourra permettre d'apprécier la cohérence de cette charge au nombre de jours de travail ainsi que de mesurer l'amplitude des journées de travail.

10. 6. 3. 7. Repos quotidien, hebdomadaire et interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine
Les salariés relevant du forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (46 ou 48 heures) du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée du travail (repos compensateur, modalités de contrôle de la durée journalière de travail).
Le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires ne leur est pas applicable.
En revanche, sauf exception, les dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et à l'interdiction de travail

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés