

2010 37700 soit 2900

Minimum $2738 * 13 = 35594$ (barème 35590)

2011 36408

2012 37245

Sur quelle période est calculé le forfait annuel en jour ?

La convention collective précise que le forfait annuel est calculé **sur l'année civile**, c'est à dire du 1^{er} janvier au 31 décembre. Il ne peut pas être calculé sur 12 mois à cheval sur deux années.

Quels salaires pour le forfait jour ?

La rémunération au forfait jour est forfaitaire, c'est à dire qu'elle intègre les éventuelles heures supplémentaires et les congés payés. Elle sera versée chaque mois par douzième indépendamment du nombre de jours réellement travaillés dans le mois. C est le "lissage" de la rémunération forfaitaire. Une régularisation pourra être effectuée en décembre.

En France, les salaires dépendent de la valeur du point.

Au 1^{er} janvier 2015, la valeur du point a été fixée à 14,55 €. Pour tenir compte de l'inflation, la valeur du point est revalorisée tous les ans au 1^{er} janvier.

Echelon	Salaires brut annuel	Salaires brut mensuel	Salaires brut journalier
Echelon 2 (cadre débutant)	$2160 \times 14,65 =$ 31644€/an	$31644/12 =$ 2637€/mois (18j)	$2637/18 =$ 146,50€/jour
Echelon 3 (cadre confirmé A)	$2592 \times 14,65 =$ 37972,80€/an	$37973/12 =$ 3164,40€/mois (18j)	$3164/18 =$ 175,80€/jour
Echelon 4 (cadre confirmé B)	$3024 \times 14,65 =$ 44301,60€/an	$44302/12 =$ 3691,80€/mois (18j)	$3692/18 =$ 205,10€/jour
Echelon 5 (cadre spécialisé)	$3456 \times 14,65 =$ 50630,40€/an	$50285/12 =$ 4219,20€/mois (18j)	$4190/18 =$ 234,40€/jour

la rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué et lissée sur les 12 mois de l'année indépendamment de la programmation des jours travaillés.

L'employeur lui a répondu oralement que son 13ème mois était inclus dans sa rémunération annuelle brut donc qu'il n'était pas inférieur au minimum conventionnel.

42979 / 12 = 3581.58

3581.58 * 13 = 46560.54 alors que la ontant 2016 3406.96 * 13 = 44290.48

consecutifs	
Rémunération	
<p><i>La rémunération du salarié est fixée sur l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés sur l'année.</i></p> <p><i>Il est rappelé que conformément à l'article L. 3121-47 du Code du travail, lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.</i></p>	<p>Conseil : Il est possible dans cet article de revendiquer le bénéfice d'une rémunération minimale pour les salariés au forfait jours.</p> <p>Exemple : rémunération minimale fixée au plafond de la sécurité sociale ou correspondant à 120% du salaire minimum conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié.</p>
Suivi des forfaits jours par les représentants du personnel	

on nous a "pondu" un 13ème mois calculé par lissage de la rémunération annuelle. C'est à dire qu'ils ont pris notre total annuel, ils l'ont divisés par 13 et Hop... le 13ème est né.

En savoir plus sur <http://www.coindusalarie.fr/salaire/treizieme-mois#2PR0mHoZWr2GhmZQ.99>

La prime de 13ème mois est un avantage accordé aux salariés dans certaines entreprises.

La loi n'oblige pas l'employeur à verser à ses salariés une prime de 13ème mois.

La prime de **13ème mois** peut être versée **en une seule fois** ou représenter un complément de salaire versé mensuellement, de manière à permettre au salarié d'être payé, en fin de compte, sur 13 mois au lieu de 12.

Cette prime fait partie des **gratifications** qui sont accordées par l'employeur :

- soit par une décision unilatérale ;
- soit en application d'un usage de l'entreprise,
- soit en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail
- soit en application d'une clause du contrat de travail.

Vérifiez ainsi votre **convention collective** qui peut prévoir l'octroi d'une **prime de 13ème mois**, obligeant votre employeur à vous la verser.

Attention, lorsque le contrat de travail prévoit une rémunération sur 13 mois, il ne s'agit alors pas d'une prime mais d'une partie intégrante du salaire. Dès lors, le salarié qui quitterait l'entreprise en cours d'année, aurait droit au paiement du treizième mois, mais prorata temporis.

Un arrêt de la Cour de cassation du 13 juin illustre aussi à quel point les rédacteurs de ces clauses doivent être vigilants. Il est une règle organisant les différentes sources du droit du travail qui veut que les mêmes avantages institués au sein du contrat de travail et de la convention collective ne peuvent se cumuler lorsqu'ils ont le même objet et la même cause. Cette règle a trouvé application lors d'un litige portant sur des éléments de rémunération baptisés "treizième mois".

En l'espèce, le contrat de travail faisait référence à un salaire annuel payable sur 13 mois, sans autre précision. Or, un accord collectif d'entreprise prévoyait le versement chaque année au mois de décembre d'une gratification dite de treizième mois égale à un mois de salaire. Le salarié, au moment de son départ de l'entreprise, a réclamé le cumul de ces deux éléments de rémunération, soit 14 mois de rémunération.

A raison, selon la Cour de cassation, car *"le treizième mois prévu par le contrat de travail constituait une modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois, alors que la gratification instituée par l'accord d'entreprise (...) constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement. (...) Ces avantages n'avaient pas le même objet."* CQFD.

En savoir plus sur http://www.lemonde.fr/economie/article/2012/10/01/les-pieges-du-treizieme-mois_1768164_3234.html#BhgffGARMY7QoKjs.99

<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/56493/treizieme-mois-prevu-par-accord-treizieme-mois-prevu-par-contrat-choix-ou-cumul-.html>

Treizième mois prévu par accord, treizième mois prévu par contrat : choix ou cumul ?

Lorsqu'un accord d'entreprise accorde une « gratification dite 13e mois », répondant à des conditions propres d'ouverture et que le contrat de travail prévoit un salaire annuel payable en treize fois, les deux avantages n'ont pas le même objet et, par conséquent, se cumulent. Une décision discutable.

16/07/2012 • Jurisprudence Sociale Lamy, N° 326



LES FAITS

©

[Abonnez-vous à Jurisprudence Sociale Lamy](#)
[Accéder au sommaire de la revue](#)

Une société a décidé, par accord d'entreprise, d'accorder à ses salariés un treizième mois. L'accord est ainsi libellé : « Chaque année, il est versé à tous les salariés une gratification dite "13e mois" ». Suivent ensuite les modalités de versement en cas d'année incomplète. Enfin, l'article s'achève sur le mode de calcul de ce 13e mois qui est égal au salaire mensuel de base, à l'exclusion des primes d'ancienneté et des éléments variables de la rémunération (primes, heures supplémentaires, commissions diverses...). Rien que de très banal.

Avant l'accord d'entreprise, la société versait une prime de fin d'année qui, sur demande des délégués du personnel, était réglée en deux fractions, l'une en juin, l'autre en décembre. Sans s'arrêter au fait que l'accord se réfère à un versement unique, la société maintient ce mode de règlement. Quelques années plus tard, l'employeur décide de revoir ses modèles de contrat de travail. Désormais, les nouveaux embauchés auront une clause de rémunération rédigée de la façon suivante : « Monsieur ou Madame <> percevra un salaire brut mensuel de <> euros, soit <> annuels sur 13 mois ». Aucune référence n'est faite à l'accord collectif.

<http://www.saint-leger-avocats.com/actualites/148-prime-de-13eme-mois-et-remuneration-versee-sur-13-mois-cumul.html>