



Salaire et convention collective Syntec

Par **Justine92300**, le **13/02/2018** à **10:02**

Bonjour,

J'ai pu consulter la convention collective mais j'aurais besoin d'éclaircissements sur un point que je n'ai pas trouvé dans la convention.

Je suis embauchée en CDI dans une SSII dépendant de la Syntec depuis 2016, sur un poste support RH (ETAM position 2.1 et coefficient 275). De 2016 à 2017 j'ai été rémunérée 1500€ bruts par mois, et j'ai un avenant de prime d'objectif de 300€ bruts trimestriels. La prime n'est attribuée qu'en fonction de l'avancée des missions. En 2017, je me suis aperçue que le minima conventionnel correspondant à ma qualification était de 1617,67€ avant de passer à 1650,75€. Je l'ai signalé à mon employeur qui m'a assurée que les primes d'objectifs entraient bien en compte dans le minima conventionnel, que le calcul se faisait annuellement et qu'à ce titre la convention était respectée.

J'ai également souligné que même en intégrant les primes d'objectifs la convention n'était pas respectée. J'ai donc perçu 19200€ bruts ($1500 * 12 + 300 * 4$) au lieu de 19412€ bruts ($1617,67 * 12$). Ainsi, je n'ai perçu qu'une indemnisation complémentaire de 212€.

Aujourd'hui, mon salaire est à nouveau en dessous du minima conventionnel, dois-je à nouveau attendre la fin de l'année pour demander à vérifier que la convention soit bien respectée ?

Les primes d'objectifs sont-elles à prendre en compte dans le calcul du minima conventionnel ? De plus, qu'en cas d'arrêt maladie supérieur à une semaine la direction refuse par moments d'attribuer cette prime ou la diminue.

Cordialement,

Par **citoyenalpha**, le **14/02/2018** à **01:10**

Bonjour

Votre employeur se trompe. L'appréciation de la rémunération au minimum conventionnel se fait au mois.

Les primes payées en cours d'année doivent être prises en compte dans la détermination du minimum conventionnel pour le mois où elles ont été effectivement versées.

Le fait de ne pas verser un salaire de base correspondant au minimum conventionnel justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, quand bien même le versement d'avances sur des primes variables permettait à la rémunération mensuelle de se situer au-delà du minimum conventionnel.

Le non-respect des minima conventionnels est puni d'une amende de 1.500 euros, par salarié concerné. Outre un rappel de salaire et le versement de dommages et intérêts, des sanctions pénales peuvent être également appliquées.

Au final, même si vous ne remplissiez pas les objectifs, le salaire minimum conventionnel vous seriez dû.

Restant à votre disposition

Par **Justine92300**, le **14/02/2018** à **12:12**

Je vous remercie, auriez-vous un article de loi me permettant de le prouver à mon employeur ?