



Changement de convention collective et prime de vacances syntec

Par **Olivier**, le **02/08/2011** à **14:42**

Bonjour,

Notre entreprise change de convention collective (de Métallurgie vers Syntec). Le changement s'est fait à partir de début juin et les 2 conventions cohabitent pendant un an.

Etant donné que la nouvelle convention, la Syntec, prévoit une prime de vacances (à verser entre mai et octobre), l'employeur est-il tenu de la verser cette année (2011)? L'employeur nous a signalé qu'il ne paierait pas la prime cette année mais qu'il la payera l'été prochain.

De plus, le changement de convention s'est fait via une notification faite par écrit à chaque employé. Nous avons donc attendu la première fiche de paye pour savoir quel sera notre nouveau coefficient et notre position mais là aussi, notre employeur nous dit que cela sera mis à jour l'an prochain.

Est-il en droit de ne pas nous verser la prime de vacances cette année et est-il normal de ne pas avoir notre nouveau coefficient et notre nouvelle position avant juin prochain, date où la convention de la métallurgie sera totalement abandonnée?

D'avance, merci pour vos réponses

Par **pat76**, le **02/08/2011** à **15:26**

Bonjour

Quelle est la convention d'indiquée sur votre dernier bulletin de salaire?

Par **Olivier**, le **02/08/2011** à **15:34**

Bonjour,

Il n'est spécifié aucune convention collective sur la fiche de salaire.

Cependant, il est indiqué la position et le coefficient, qui correspondent aux informations de la convention de la métallurgie (position 2, coef 108 par exemple)

Par **Cornil**, le **02/08/2011** à **17:30**

Bonjour Olivier, salut collègue (je suis ex-syntec).

Pour moi, à partir du moment où l'employeur vous a notifié par écrit le changement de convention collective, celle nouvelle convention s'applique de droit pour tous les éléments ne figurant pas dans l'ancienne, concurremment à l'ancienne, tant qu'un accord d'entreprise n'a pas unifié le régime social ou à défaut d'accord pendant un an (+ 3 mois)

Cass soc 18 juillet 2000 n° 98-42949

Et peu importe dans ce cas les mentions sur les bs.

Cependant la date de changement pose problème pour la clause de Syntec concernant la prime de vacances 2011. En effet cette clause concerne les congés payés à prendre en 2011 acquis de juin 2010 à fin mai 2011.

Je pense donc que ton employeur peut contester le versement de cette prime pour 2011.

Bon courage et bonne chance.

Par **Olivier**, le **02/08/2011** à **17:53**

Merci pour votre réponse.

Donc à priori la convention qui s'applique est bien la Syntec dès le moment où nous avons signé le papier.

Si je suis le raisonnement, nous sommes en droit de connaître notre "équivalent" en coefficient & position Syntec, même si ceux-ci ne sont pas indiqués sur la fiche de paie?

Cela a une importance pour nous car, suivant les interprétations, certains d'entre nous pourraient bénéficier d'une augmentation grâce aux minimaux Syntec.

Il nous faudrait donc des arguments pour provoquer le dialogue afin de clarifier cette situation, au lieu d'attendre l'an prochain comme souhaité par l'employeur.

Par **Cornil**, le **02/08/2011** à **18:21**

Bonsoir Olivier

La convention qui s'applique, pendant la période d'un an+ 3 mois (sauf accord d'entreprise entre temps, comme j'ai dit) n'est pas seulement Syntec, mais les DEUX, l'ancienne et la nouvelle. Sur chaque sujet, on applique le plus favorable aux salariés.

[citation]Article L2261-14

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

[/citation]

Il n'y a pas à attendre l'an prochain, la négociation (avec les organisations syndicales) doit démarrer immédiatement pour examiner tous les problèmes liés à ce changement.

Sinon, oui, vous êtes en droit d'exiger dès maintenant l'application des minima Syntec, conformément à la règle du "plus favorable aux salariés" citée plus haut en cas de cumul d'application de 2 conventions collectives. Cass soc 6 octobre 2010 n° 09-42769 pour la plus récente jurisprudence à ce sujet.

Par **Olivier**, le **02/08/2011** à **19:05**

Merci beaucoup pour toutes ces informations!