



Précision articles syntec

Par **Meloo**, le **27/03/2017** à **19:01**

Bonjour,

Nous aurions une question concernant la définition de plusieurs termes utilisés dans la convention collective du Syntec.

Quelle est la différence entre des appointements, un salaire et une rémunération ?

Dans l'[Article 32](#), le paragraphe « Caractère forfaitaire de la rémunération des ingénieurs et cadres » évoque que « Les appointements minimaux découlent des coefficients et des valeurs du point et correspondent à l'horaire légal de références. » et que « les primes d'assiduité et d'intéressement, si elles sont pratiquées dans l'entreprise, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux ».

Faut-il comprendre que les appointements minimaux sont les salaires minimaux bruts mensuels issus des barèmes applicables (exemple l'[avenant 43](#) 3422,10€ pour un cadre position 3.1 coefficient 170) ?

Si c'est le cas, qu'englobe la rémunération annuelle brut résultant de l'application de la règle des 120%, soit 49.278,24€ pour un cadre position 3.1 coefficient 170 (cf [Article 4.4](#)) : le salaire minimal brut ? + un éventuel intéressement ? + une prime fixe ? + une prime sur objectif (par définition non garantie et variable) ? + éventuels avantages en nature ?

Merci pour toutes vos réponses et bonne soirée,
Meloo

Par **P.M.**, le **27/03/2017** à **20:31**

Bonjour,

C'est la même chose la rémunération annuelle brute ne comprend pas les primes d'assiduité et d'intéressement, si elles sont pratiquées dans l'entreprise, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux pour comparaison par rapport aux appointements ou salaires minimaux majorés de 20 %...

Par **Meloo**, le **29/03/2017** à **16:24**

Bonjour PM,

[citation]les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux pour comparaison par rapport aux appointements ou salaires minimaux majorés de 20 %...[/citation]

Nous n'avons pas compris le "pour comparaison par rapport...", cela veut-il donc dire que les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties doivent être incluses dans la majoration de 20% ?

Par **P.M.**, le **29/03/2017** à **19:17**

Bonjour,

Pour savoir si le salaire minimum conventionnel majoré de 20 % a été respecté, il faut comparer la rémunération perçue et donc c'est la règle à respecter de ne pas ajouter dans celle-ci les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties...