



## Problème sur prime et temps de travail (convention syntec)

Par **Patrick75**, le **27/12/2010** à **15:06**

Bonjour,

J'ai deux interrogations concernant mon contrat de travail, je suis sous convention Syntec :

1/ Temps de travail

Mon contrat stipule que je suis cadre au forfait de 226 jours avec 5 semaines de congés payés. Le règlement intérieur de l'entreprise indique que tous les employés sont au 35h, ce qui sert de justification à la direction pour ne pas donner de RTT. Est-ce logique ? Si ce n'est pas le cas, est-il possible de demander une compensation pour les RTT non reçus jusqu'à présent ?

2/ Salaire et prime

Mon contrat de travail prévoit le versement d'une prime unique, pouvant atteindre un certain montant à la condition d'atteindre des objectifs personnels qui sont à fixer. Or, ces objectifs n'ont jamais été fixés. Suis-je en droit de demander le versement complet de cette prime ?

Merci pour votre aide. Bonnes fêtes !

Par **P.M.**, le **27/12/2010** à **18:06**

Bonjour,

Vous avez sans doute été embauché après 2000 et donc n'avez pas eu de réduction du temps de travail...

Quand des objectifs doivent être fixés par l'employeur et qu'il ne l'ont pas été, en principe, la perte de chance par le salarié de les atteindre doit être supportée par l'employeur et la prime doit être versée dans son intégralité...

Par **Patrick75**, le **27/12/2010** à **19:23**

merci pour vos réponses.

J'ai en effet été embauché après 2000 et vous avez raison, je n'ai pas eu de réduction de temps de travail. Mon interrogation portait plus sur la contradiction entre la convention collective qui indique qu'un cadre au forfait ne doit pas dépasser 218 (ou 219) jours par an et mon contrat de travail qui indique 226. Au départ, ça n'a pas posé de problème jusqu'à ce qu'une personne pose la question... c'est à ce moment là que le règlement intérieur a précisé des horaires de travail : 35 heures par semaine. En définitive, nous faisons bien 226 jours de travail par an, et bien plus de 35 heures.

Bonne soirée.

Par **P.M.**, le **27/12/2010** à **19:48**

En tout cas le règlement intérieur n'a pas pour usage de modifier les conditions essentielles de travail voire celles contractuelles...

Il semble que ce soit ce calcul qui ait été retenu sur l'année :  $365 - 5 \text{ semaines de congés payés} \times 7 \text{ jours} - \text{reste } 47 \times 2 \text{ jours de repos hebdomadaire} - 11 \text{ jours fériés} + 1 \text{ journée de solidarité} = 226 \text{ jours}...$

De toute façon entre le Code Travail, la Convention Collective et le Contrat de travail, c'est la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique...