Accord / Convention Collective /Contrat

Par Marc94

Bonjour,

j'ai une question à vous poser.

Je travaille dans un secteur soumis à une convention collective de branche. Il y a 4 ans, un accord sur le temps de travail a été signé au sein de mon entreprise et s'est appliqué. Il y a 2 ans, j'ai signé un avenant à mon contrat car je suis devenu cadre autonome (cadre forfait jour) avec 215 jours travaillés (identique à l'accord sur le temps de travail). De plus mon avenant indique mon coefficient de salaire (500) - même coefficient depuis toujours.

Tous les 4 ans l'accord doit être rediscuté. La direction et les membres du CSE / syndicat n'ont pas trouvé de terrain d'entente et l'accord va disparaitre. C'est donc la convention collective qui va de nouveau s'appliquer.

Cette convention collective est plus favorable que mon contrat de travail pour le nombre de jours travaillé (212). De plus, cette convention stipule que les cadres au forfait jours doivent être au coefficient 600 minimum.

Mon employeur me soutient que c'est le contrat de travail qui fait foi et refuse de changer quoi que se soit. Je m'interroge car selon l'article L2254-1 du code du travail, c'est la convention collective qui doit s'appliquer car plus avantageux pour moi.

Pouvez-vous me dire ce qu'il en est de mon cas ?
Bien à vous

Par ESP

Bonjour
Personnellement, je pense que c'est la règle en faveur du salarié qui prime. Donc la convention.
Je vous invite à évoquer le sujet avec un délégué syndical, sachant qu'il est dit sur le site ci-dessous...

La loi dresse une liste de onze matières dans lesquelles la convention de branche prime sur la convention d'entreprise. C'est notamment le cas pour le salaire minimum, les classifications et la prévoyance (article L2253-1 du code du travail). Pour tous les autres thèmes, la convention d'entreprise peut désormais déroger à la convention de branche]La loi dresse une liste de onze matières dans lesquelles la convention de branche prime sur la convention d'entreprise. C'est notamment le cas pour le salaire minimum, les classifications et la prévoyance (article L2253-1 du code du travail). Pour tous les autres thèmes, la convention d'entreprise peut désormais déroger à la convention de branche.
[url=https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/convention-collective-definition]https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/convention-collective-definition[/url]