



Contrat de travail différent de réalité

Par **particule**, le **03/11/2012 à 18:04**

Bonjour,
Employée depuis 2 ans dans une association de 25 salariés, l'article 2 de mon contrat de travail fait référence aux rémunérations, rtt, régime de retraite d'un statut collectif unilatéral. Dans ce même article, il est précisé que je dois me référer à la catégorie "cadre" du statut collectif unilatéral.
Or, dans l'article 3 de mon contrat de travail, on me donne un coefficient très inférieur à celui que j'aurais dû avoir si effectivement j'avais été considérée comme cadre.
Sur ma fiche de salaire, mon statut n'est pas notifié, mon employeur et moi-même ne cotisons pas au régime des cadres. Bref, je suis en réalité considérée comme non cadre. Cependant, l'emploi que j'occupe à un double intitulé. L'un des intitulés appartient à la famille des "non cadres" et l'autre intitulé à la famille des "cadres" dans la grille de convention.
Quel recours puis-je avoir contre ça ?
Puis-je demander à mon employeur réparation ?
D'avance merci pour vos précieux conseils.
Bien cordialement.

Par **pat76**, le **04/11/2012 à 14:37**

Bonjour
C'est la clause la plus favorable du contrat dont vous devez bénéficier.
Vous êtes 25 salariés, il y a des délégués du personnel dans l'association ?
Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous le mettez en demeure de rétablir votre salaire et votre coefficient tel qu'il aurait dû être dès votre embauche cela, selon l'article 2 de votre contrat de travail et de vous verser le reliquat des salaires que vous auriez effectivement dus percevoir depuis votre embauche.
Vous précisez que faute d'avoir obtenu satisfaction dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre, vous engagerez une procédure en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits.
Vous ajoutez que vous informez l'inspection du travail de la situation.
Vous garderez une copie de votre lettre et en enverrez une copie à l'inspection du travail.

Par **particule**, le **04/11/2012 à 16:02**

Un grand merci pour votre réponse rapide et détaillée. Il y a en effet des délégués du personnel. Je suis la déléguée du personnel, et c'est suite aux conseils de l'inspection du travail que j'ai épluché en détail mon contrat.
Auriez-vous la référence de l'article qui précise que je devrais pouvoir bénéficier de la clause la plus favorable de mon contrat ?
D'avance merci.
Bien cordialement.

Par **pat76**, le **04/11/2012 à 17:24**

Ce n'est pas un article du Code du travail qui indique cela mais une jurisprudence constante de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation aux travers de différents arrêts.
Une clause d'une convention collective plus favorable pour un salarié qu'un article du Code du Travail devra être appliquée et inversement.
Une clause d'un contrat de travail plus favorable qu'une clause d'une convention collective devra être appliquée à l'avantage du salarié.
Entre deux clauses contradictoires dans un contrat de travail c'est celle la plus avantageuse pour le salarié qui doit être appliquée.
Il y a un arrêt qui peut certainement vous intéresser concernant le statut collectif.
Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 16 novembre 1993; pourvoi n° 90-43233:
" La modification du contrat s'oppose à la modification du statut collectif; la classification qui résulte d'une convention collective est opposable au salarié qui ne peut se prévaloir d'aucun droit au maintien de sa qualification antérieure."
Cet arrêt peut être inversé dans la mesure où votre employeur dans l'article 3 de votre contrat de travail ne respecte pas le statut collectif indiqué par l'article 2 de ce même contrat.
Egalement cet arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 2 décembre 1998; pourvoi n° 96-45187:
" ... Mais le changement d'affectation qui prive un salarié du bénéfice d'une convention collective constitue une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser lorsque l'application à la relation de travail d'une convention collective est prévue par une disposition expresse du contrat de travail."
Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 juin 2008; pourvoi n° 07-41910:
" Le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail."

Par **particule**, le **04/11/2012 à 17:43**

Un grand merci pour toutes ses précisions. Il s'agit chez nous d'un statut collectif unilatéral. Mais je suppose que cela ne change rien en ce qui concerne ma rémunération qui est différente de celle prévue dans le statut.
Justement, notre employeur vient de dénoncer ce fameux statut unilatéral puisqu'une restructuration et un transfert vers une nouvelle entité sont prévus. J'imagine que cela ne me privera cependant pas de mes droits de demander une rectification et le reliquat de mes salaires que j'aurai dû percevoir depuis mon embauche.
Je ne manquerai pas de vous tenir informée de la suite de événements et vous remercie encore d'avoir pris le temps de répondre à mes interrogations.