



Droit du travail et Convention collective

Par **stel68**, le **03/04/2012** à **15:29**

Bonjour,

mon conjoint est salarié depuis 3 an 1/2 dans la même société en tant que technicien SAV piscines. (noté "technicien polyvalent sur son contrat de travail, technicien SAV, service piscine sur sa fiche de paie)

Il y avait auparavant préparé son Brevet Professionnel, qu'il a obtenu.

J'ai récemment "décortiqué" son bulletin de paie et souhaiterai quelques renseignements :

- il dépend de la convention collective "Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de dix salariés) du 8 octobre 1990. Etendue par arrêté du 8 février 1991 JORF 12 février 1991." IDCC 1597
- sur sa fiche de paie est indiqué "heures supplémentaires à 125% : 10.25 ". Or il me semble que passé les 8 premières heures, ces heures doivent être majorées de 50% N'est-ce pas ?
- sur sa fiche de paie n'est noté ni son indice, ni son coefficient ni son niveau. Pourtant, dans la convention collective, est précisé que tout niveau B.P. est embauché au niveau III, position 1, correspondant à un coefficient de 210. (est-ce une obligation d'embaucher à ce coefficient-là et son employeur doit-il le faire noter sur sa fiche de salaire ?)
- De ce fait, je regarde le salaire minimum, qui est noté, pour ce coefficient à 1602.18€ BRUT. Il a été embauché à 1320€ il y a 3 ans 1/2 et gagne maintenant 1570€ BRUT : est-ce une obligation de l'employeur de le payer au minimum ce qui apparait dans la convention collective ?
- Actuellement, il a droit à une indemnisation de repas uniquement lorsqu'il est en dehors d'un périmètre d'une 10aine de kms autour de la société. Toujours dans cette convention, est noté que l'employé a droit à une indemnisation à hauteur de 8.50€ pour tout repas pris en dehors de chez lui (il n'est pas précisé de rayon kilométrique). Peut-on alors exiger le remboursement de tous ces frais de repas ?
- Est finalement noté que tout salarié qui effectue plus de 1672h par an a droit a une prime de vacances. Il effectue 35h hebdomadaires (151.67h/mois). Si je multiplie par 12, j'arrive à

1812h annuel. Peut-il exiger alors sa prime de vacances ?

Merci d'avoir prit le temps de me lire

Vous remerciant par avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **03/04/2012** à **16:17**

Bonjour,

A priori, la réponse est positive sur les 3 premiers points, pour l'indemnité de repas, il faudrait que lorsqu'il est proche de l'entreprise, il puisse venir s'y restaurer gratuitement et pour la prime de vacances, il faudrait que vous indiquiez à quel texte précis vous vous référez...

Je conseillerais au salarié de se rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **stel68**, le **03/04/2012** à **16:55**

bonjour,

pour la prime de vacances, il s'agit de l'article 5-25 de sa convention. Il est écrit "Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1.675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, dans les conditions prévues pour l'application de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics."

Pour moi c'est assez clair, mais dans ce monde du travail assez brumeux, je me méfie...

Je prépare mes armes pour la confrontation avec le patron (pas de syndicat : 49 salariés !) et pas de responsable du personnel. En l'absence d'accord amiable, on fera etudier notre dossier par notre assistance juridique !

Merci

Par **P.M.**, le **03/04/2012** à **17:23**

Effectivement, il pourrait être demandé l'application de [l'art. 5-25 de la Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 \(c'est-à-dire occupant plus de dix salariés...](#)