



Aller au Prud'hommes ou pas ?

Par **Altdorf**, le **06/01/2010** à **16:45**

Bonjour,

Je suis employé depuis plus de 4 ans dans une entreprise fabriquant des articles de maroquinerie de luxe.

J'ai été embauché pour travailler de nuit et je travaille d'équipe de jour depuis environ 6 mois. Je bénéficie de la convention collective du GIMM.

Je me suis rendu compte depuis un certain temps que certaines primes ne m'étaient pas payées.

Version courte :

Mon employeur ne veut pas me payer :

- les majorations du travail effectué les jours fériés de nuit
- la majoration du travail effectué un 1er mai de nuit
- la majoration d'heures de nuit (15%) pour les heures supplémentaires effectuées dans les heures de nuit.
- une pause que je n'ai pas pris car ce n'était pas prévu, je devais travailler que 6h et j'ai travaillé 12 heures.

J'hésite à faire une réclamation auprès des Prud'hommes car j'ai peur des représailles et d'être le premier sur la liste en cas de licenciement économique. Le montant du préjudice n'est pas très élevé mais c'est sur le principe. J'ai également peur des coûts et complexité de la procédure. De plus l'inspection du travail est plus tôt d'accord avec moi d'après ses réponses mais je ne suis tout de même pas sûr à 100% d'avoir raison sur les 4 points détaillés ci-dessous.

Que me conseillez-vous ?

Version longue plus détaillée :

1. Lorsque je travaillais de nuit, il m'est arrivé de travailler partiellement sur certains jours fériés.

Voici la réponse de mon employeur (fournie par l'UIMM)

Votre question : Doit-on à ces salariés les majorations conventionnelles et le repos rémunéré de même durée pour travail un jour férié (article 10 de la convention coll.) ?

Réponse : NON, car en l'espèce, on va considérer qu'ils ont bénéficié du repos du jour férié.

En effet, on vérifie que les salariés bénéficient de 24 heures de repos au titre du jour férié et de 35 heures de repos minimal entre 2 semaines de travail (c-à-d, 24 h de repos hebdomadaire auquel s'ajoute 11 h de repos quotidien entre 2 postes de travail, soit 35 h consécutives).

Par exemple, pour le Lundi de Pâques (cela vaut pour le 1er mai et le 8 mai), on retourne 24 h en arrière à compter du lundi 17/04 - 21h00 au dimanche 16/04 - 21h00 : on constate donc que le salarié a bien bénéficié de son jour férié.

Puis, on retourne 35 h en arrière à compter du dimanche 16/04 - 21h00 au samedi 15/04 - 10h00.

On considère que les salariés ont donc bien bénéficié du repos du jour férié (24 h), du repos dominical (24 h) et du repos quotidien (11 h).

Dans ce cas, les salari...

Par **Altdorf**, le **06/01/2010** à **16:46**

Nombre de caractères limités, tant pis, je compléterai si besoin...