



Problème minimal conventionnel

Par **vincebtp**, le **17/10/2015 à 13:09**

Bonjour a tous

J'ai actuellement un litige avec mon employeur , je suis embaucher en CDI depuis plus de 5 ans dans une entreprise de travaux public qui suit la convention collective IDCC 1702 .

Mon taux horaire est de 9.85€ avec un coefficient de 125 (Niv 2 Echellon 1)

Mon problème est en rapport avec les grilles de salaire des minimaux conventionnel .

Mon patron me verse tout les mois une "prime" sans descriptif

Il me dit que pour calculer le minimal conventionnel elle en fait partit .

Or ma convention collective stipule le contraire , "pour le calcul de la rémunération annuelle sont exclus les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel"

Déjà eu un entretien avec mon employeur pour parler de ce sujet , il ma répondu avec certitude que si j'ajoute ces 12 primes plus mon salaire de base et mes congés payée je suis bien dans le minimal conventionnel .

D'autant plus qu'un autre ouvrier a eu les mêmes réclamations que moi et lui a eu une revérification de salaire pour s'ajuster aux minimaux .

Suis-je vraiment dans mon droit (je pence que oui , surtout qu'un autre a eu raison)

Comment dois-je procéder sans aller jusqu'au prud'homme ? Si c'est la dernière solution je le ferai .

Environ 2000€ par an et sa depuis 5 ans , mais réclamable sur les 3 précédentes années ?

Je remercie ceux qui passeront du temps sur mon problème

Par **P.M.**, le **17/10/2015 à 18:01**

Bonjour,

Il semble que la prime puisse ne pas être considérée comme aléatoire et exceptionnelle si elle est versée tous les mois y compris pendant le congés payés mais effectivement si un autre salarié placé dans les mêmes conditions de travail avec un niveau de compétence et une ancienneté équivalents, vous pourriez revendiquer qu'à travail égal vous ayez un salaire égal surtout si vous faites des heures supplémentaire et que leur majoration ne soit pas calculée prime comprise...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale...

La prescription est encore de 5 ans, elle passera à 3 ans après le 16 juin 2016...