



Ne respecte absolument rien ni personne.

Par **Djidou**, le **06/02/2013 à 22:46**

Bonjour.

Je travaille dans la branche de la Sécurité privée en CDD.

Nous aimerions savoir mes collègues et moi si nous pouvons poursuivre notre employeur en justice pour les problèmes suivants :

Dans ce secteur, et comme précisé dans mon contrat, mon employeur est obligé de respecter la convention collective de sécurité, et de nous rémunérer une prime de panier de 3.30€ journalière, une prime d'habillement de 0.13€ par heure, ainsi que les heures supplémentaires majorées de 25 % par heure de la 36ème heure à la 43ème heure incluse, et de 50% par heure de la 44ème heure à toutes les heures suivantes.

Notre patron ne nous paye aucune de ces primes, depuis 6 mois, et après calculs, il devrait entre 900€ et 1800€ net à divers employés, moi y compris.

Nous travaillons (Mes collègues et moi) par vacation journalière de 12 h.

Conformément à la loi, sauf dérogation, nous ne pouvons pas dépasser 48 h par semaine. Il nous est cependant arrivé de devoir travailler 60 heures dans la semaine, et pour certains même, de faire 12h de jour (de 07h du matin à 19h), puis d'enchaîner sur 12h encore (de 21 h à 9h du matin), puis 12 heures encore, (de 11h du matin à 23h du soir). Et tout cela sans pause.

Ahurissant. 36 heures de suite.

De plus, notre employeur fait travailler des maîtres chien le Weekend, de nuit, et alors là, accrochez vous bien : Des fois, il fait travailler 48 heures de suite (Oui vous lisez bien) UN SEUL maître chien, (1 nuit, 1 journée, 1 nuit, une journée donc 4x12 heures) et donne les deux autres cartes à pointer, des deux autres maîtres chien censés le remplacer toutes les 12 heures, à l'agent sur place, pour qu'il simule un pointage et une prise de service de ces derniers. Oui. Le directeur se met donc deux agents dans la poche, alors que ses clients le payent pour 3 agents de nuit.

Mais cette filouterie ne s'arrête malheureusement pas là... En semaine, quand un employé ne viens pas, (Maladie, ou simple flemmardise aiguë), l'employeur ne signale pas à son client son sous effectif, et facture tout de même à son client l'agent absent, comme si il était venu.

(Le client n'est bien évidemment pas au courant de cette supercherie et paye les yeux fermés)

Ajoutons à cela, le fait que le chef de sécurité, employé depuis 20 ans dans cette entreprise, vole régulièrement du matériel dans la boîte. (Aspirateur professionnel, cuivre par dizaine de Kg etc...)

Peut on faire quelque chose hormis le fait de réclamer notre dû ?
Merci d'avance !

Par **P.M.**, le **06/02/2013** à **22:52**

Bonjour,
Je vous confirme que vous pouvez exercer un recours contre l'employeur au moins pour les problèmes qui vous concernent en saisissant le Conseil de Prud'hommes...

Par **Djidou**, le **06/02/2013** à **22:58**

Merci de la réponse si rapide !

D'après vous, puis-je y gagner quelque chose ?

Par **P.M.**, le **06/02/2013** à **23:19**

Ben si la Convention Collective n'est pas respectée, vous pouvez déjà obtenir une condamnation de l'employeur...

Par **Djidou**, le **07/02/2013** à **05:12**

La condamnation de l'employeur serait-elle intéressante pour moi ?

Des dommages et intérêts ?

Par **P.M.**, le **07/02/2013** à **08:20**

Bonjour(
Je ne peux pas préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...