



Rémunération dimanche

Par Liam

Bonjour.

Je travaille tout le temps de week-end dans la métallurgie. La convention ayant changé, je me demande combien mon employeur doit me rémunérer pour le travail du dimanche.

Si il y a erreur de la part de mon employeur dans cette rémunération, mon employeur peut-il exiger que je le rembourse?

Merci par avance.

Par kang74

Bonjour

Cela dépend .

Un employeur a 3 ans pour rectifier une erreur : renseignez vous .

Article 146

En vigueur étendu

Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 25 % du salaire de base.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un dimanche ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base.

Lorsque le jour de repos hebdomadaire est attribué un autre jour que le dimanche, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile correspondant à ce jour de repos, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100 % du salaire de base. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail habituel du dimanche, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50 % du salaire de base.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel, qu'il soit réalisé de nuit, un dimanche, un autre jour de repos hebdomadaire, et/ou un jour férié, n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

Par Liam

Merci pour ces informations. Je vais me renseigner.

Autre question, en cas de précisions différente entre la convention collective et la chartre interne de la société, il me semble que la plus avantageuse pour le salarié des deux doit être retenue. Je me trompe?

Par kang74

Pas forcément depuis la loi travail, cela dépend de quoi on parle.

M'enfin si un accord d'entreprise est plus favorable c'est souvent lui qui s'applique ...après à voir la façon dont il s'applique aussi .

Les membres du CSE qui négocient/valident les accords d'entreprise seraient à même de vous répondre .

Par Liam

Très bien je vous remercie pour vos réponses.

J'essaie d'y voir plus claire. Il y a des histoires d'équipe de suppléance, rien n'est vraiment claire.

Merci pour votre temps. Bonne journée