



CONSEILS POUR DROITS DU SALARIES

Par **malaury88400**, le **22/05/2013 à 11:08**

Je travaille à 35 h dans une association en tant que secrétaire et accueil des clients sans convention collective. Nous sommes 9 salariés dont la directrice. Je travaille un samedi sur 2 et un mercredi sur 2. Voici mes interrogations :

1/ est ce une Obligation de venir travailler le dimanche quand la directrice est en congé ayant deux enfants a charge un week-end sur deux tout en sachant qu'elle le fait pertinemment exprès

Réponse de ça part quand je lui dit que j'ai des enfants tu n'as qu'a les faire garder par ta mère si refus l'ambiance est très très dure au bureau.

2/ Les feuilles de demandes de congés données en février qui ne sont jamais signés, des salariés se sont vu refuser leurs congés au dernier moment sans explications valables

3/ Refus par la direction d'avoir 3 semaines consécutives de congés payés

4/ Depuis 3 ans pas de jours de fractionnement alors que je prends mes congés 15 jours en été 6 en décembre et le reste en avril

5/ Depuis 3 ans je n'ai passé qu'une visite médical en 2012

6 / Obligation de faire le ménage des bureaux hall d'accueil toilettes quand une animalière est en congés auparavant une autre personne le faisait mais elle est partie en retraite.

7/ J'ai été embauchée comme secrétaire plus accueil des clients cependant je fais les vitres de toute une extension, le ménage du bar, je m'occupe des animaux qui se trouve dans une pièce près du bureau changement de litière nourriture plus médicament si nécessaire alors que je n'ai pas le statut d'animalière

8/ Pas de classification ni d'échelons sur bulletin de salaire ni sur contrat d'embauche

9/ Je reçois chaque jour des remarques désobligeantes, méchantes et insultantes (t'es nulle!! tu n'as rien dans la tête, secoues toi etc..

Merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **22/05/2013 à 11:36**

Bonjour,

L'employeur doit respecter votre vie personnelle et familiale mais n'a pas à s'y immiscer...

Par ailleurs, sauf disposition particulière au contrat de travail, le repos dominical devrait être respecté...

C'est l'employeur qui fixe les dates des congés payés mais en respectant un certain formalisme et les dates doivent être prévues un mois avant le départ en ne pouvant pas être modifiées après ce délai, sauf circonstances exceptionnelles...

L'employeur est obligé d'accorder, dans la limites de leurs droits acquis, 4 semaines

continues de congés payés à chaque salarié dans la période entre le 1er mai et le 31 octobre et seulement au moins 2 semaines avec son accord...

Les jours de fractionnement sont obligatoires sauf engagement écrit de la salariée d'y renoncer, il y a un jour si, en dehors de la 5^e semaine de 3 à 5 jours sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre et deux jours c'est au moins 6 jours...

La périodicité de la visite médicale obligatoire est tous les 2 ans sauf pour les postes à risque ou décision du Médecin du Travail...

Vous pourriez refuser d'effectuer des tâches trop éloignées de votre qualification...

En absence de Convention Collective applicable, il est difficile de définir une position et un niveau ainsi qu'un coefficient...

S'il y a harcèlement moral, le plus difficile est de le prouver...

Par **malaury88400**, le **22/05/2013 à 12:40**

Merci beaucoup de votre réponse

Pour ce qui est de mon contrat de travail il n'a jamais été spécifié dedans que je devais travailler le dimanche quand cela le nécessitait et je n'ose pas refuser de peur des représailles et pour les jours de fractionnement lorsque que j'ai osé lui dire elle m'a dit que c'était faux que l'on y avait pas droit et m'a répondu méchamment que plus les employés avait de congés et plus il y en voulait et que bientôt ils seraient plus en congés qu'au travail

Par **P.M.**, le **22/05/2013 à 13:24**

En dehors des considérations hautement philosophiques de l'employeur que l'on pourrait traduire par le fait que moins elle respecte le Code du Travail et la Jurisprudence, moins elle a envie de les respecter, c'est bien ce qu'il y est prévu mais il y a encore un peu de marge pour que les jours de congés soient plus nombreux que ceux de travail...

Par **janus2fr**, le **22/05/2013 à 13:58**

Bonjour,

Les jours de fractionnement sont prévus par le code du travail :

[citation]Article L3141-19

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre

est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.[/citation]

Voir donc si une dérogation est applicable pour votre emploi...