



Limite de la légalité....

Par **mathieu dupuit**, le **07/04/2018** à **14:42**

Bonjour,

Je travaille dans mon entreprise depuis 1 an aujourd'hui ! et pour fêter ça j'ai eu un entretien assez houleux avec mon manager secteur...

Pour faire bref, je suis responsable adjoint de magasin et cela fait maintenant 8 mois, que ma responsable magasin a démissionné, j'ai donc repris le flambeau mais sans changer de contrat ni d'avenant, je fais donc le travail de ma responsable depuis 8 mois en tant qu'adjoint(sans formation) et en plus de ça je me déplace 2 jours par semaine sur un autre magasin...(je suis bien gentil de le faire...)

J'ai donc fini au bout de 8 mois à demander mon avenant de responsable magasin et il m'a dit un non catégorique malgré tout ce que j'ai pu donner pour l'entreprise... j'aimerais déjà savoir si cela est légal ? Car je n'ai jamais eue aucune formation au poste de RSP magasin

En outre il y a d'autres points qui sa limite :

- devoir me déplacer sur mon lieu de travail pour la brink's alors que je suis en arrêt PS: pas de formation brink's.
- Faire travailler des gens sans contrat les deux premiers jours.
- Déplacement sûr d'autres magasins sans frais de déplacement.
- Les faites de ne pas pouvoir quitter son poste de travail tant que celui n'est pas fini quoique nous ayons fini notre journée.
- Des harcèlement sexistes et dégradants.
- Changement d'horaire obligatoire la veille
- Et le fait d'avoir 1H de pause pour 8H de travail.

J'aimerais savoir si en cas de litige je peux me défendre auprès des prud'hommes ou pas?

Par **P.M.**, le **07/04/2018** à **18:03**

Bonjour,

Si vous argumentez sur le fait que vous n'avez jamais eu de formation pour la fonction que

vous occupez, on risque de vous rétorquer que donc vous vous ne pouvez pas y prétendre...
Pour le fait de faire travailler des salariés sans les déclarer, l'employeur risque de prétendre qu'il n'est pas au courant...
Pour la pause d'une heure pour 8 h de travail, cela respecte la législation sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable...
Pour le reste, il faudrait faire respecter la législation à condition d'en avoir des preuves...
Mais vous pourriez aussi saisir le Conseil de Prud'Hommes en ayant les éléments suffisants pour demander une régularisation rétroactive de salaire par rapport à la fonction réellement exercée...

Par **mathieu dupuit**, le **07/04/2018 à 18:25**

Merci de votre réponse.

régularisation rétroactive de salaire par rapport à la fonction réellement exercée. Pouvez vous m'en dire plus la dessus, sur les démarche à suivre et le coût que cela implique...

Par **P.M.**, le **07/04/2018 à 18:34**

Si vous pouvez faire valoir que le salaire que vous percevez depuis 8 mois ne correspond pas à la fonction exercée ou au moins que la qualification contractuelle n'est plus d'actualité, vous pourriez demander au Conseil de Prud'Hommes de rectifier...

Sa saisine est gratuite mais je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Mathieu D.**, le **09/04/2018 à 17:14**

Bonjour,

Voilà le texte de ma convention collective :

Article 28

Remplacement temporaire

En cas de remplacement temporaire sur un poste de qualification supérieure, dont la durée excède 10 jours, le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minimal de la catégorie du salarié remplacé et le salaire minimal de sa catégorie.

Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai de 10 jours ne lui est opposable qu'une seule fois.

Prime que je n'est pas perçu bien sur. PAR-CONTRE au lieu de faire 35h j'en fait 40H payé en heure complémentaire. je touchais donc presque le salaire du responsable magasin mais mon salaire de base et de 1400e net et celui du responsable 1650e donc suis-je éligible a la prime ? en sachant que pendant mes vacance ou arret je ne suis payé que 35h bien-sur...

Par **P.M.**, le **09/04/2018** à **18:41**

Bonjour,

Le salaire brut c'est pour un nombre d'heures contractuel comparable...

Pendant les congés payés l'indemnisation est basée soit sur les salaires de la période de référence d'acquisition soit sur le mois qui précède leur prise si plus élevé...

Par **mathieu dupuit**, le **10/04/2018** à **14:36**

Et donc il ne me doive rien ?

Par **P.M.**, le **10/04/2018** à **15:10**

Bonjour,

C'est vous qui voyez car avant d'en convaincre les autres et en particulier le Conseil de Prud'Hommes, il faudrait que vous le soyez vous-même...