Image not found or type unknown

lettre pour contestations multiples

Par **bilibok**, le **01/11/2012** à **12:03**

Bonjour,

Je souhaite contester un certain nombre de choses en regard de mon employeur (agence d'hôtesses pour laquelle j'ai travaillé 10 jours), soit la convention collective 3301 si j'ai bien compris (aucune notification à ce sujet sur le contrat de travail).

Tout d'abord, il faut savoir que nous travaillions dans un centre commercial, dans le hall face à l'entrée et dans un croisement, donc en plein courant d'air. Il faisait froid et nous étions gelées car en petite robe à manches courtes, et l'agence nous interdisait formellement de mettre une veste ou quoi que ce soit qui aurait pu nous réchauffer.
Ensuite, d'autres points ne me paraissent pas légaux en vue des articles de la conventions collective et/ou des articles de loi que j'ai pu trouver.
- étant donné que nous devions porter la robe qui nous était fournie, et que nous devions nous-même fournir certains accesoires comme le rouge à lèvres rouge (que j'ai du acheter pour cette mission), des collants chair, etc. nous devrions avoir droit à une prime de déshabillage/d'entretien, ainsi que les frais pour les achats d'acessoires demandés.
- l'employeur ne prend pas en charge 50% des frais de transport, ce qui je crois est obligatoire.
- les vestiaires étaient un local poussiéreux, plein de cartons sur lesqels nous devions mettre nos affaires et nous changer
- il était indiqué sur le contrat que nous auions nos horaires 10 jours avant, or nous les avions la veille (au mieux !)
- les temps de pause (15 min sur 6h-6h30 de travail l'après-midi) nous sont retirés du salaire, ainsi que les temps de repas.
- le temps de travail : les heures au-delà de 35h sur 5 jours ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.
- il n'y a aucun numéro de siret ni convention colletive sur le contrat.

J'aimerais donc savoir si je ne fais pas d'erreur sur ces contestations, et comment je dois procéder pour dénoncer tous ces faits et demander dédommagement. Et si je dois leur écrire un courrier avant toute autre démarche, comment le mettre en forme.

Par avance je vous remercie !

Par **P.M.**, le **01/11/2012** à **19:13**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir ce que prévoît la Convention Collective applicable sur ces différents points dont les uns sont du ressort de majoration d'heures supplémentaires, primes ou indemnités et les autres de réparation de préjudice subi comme le non-respect d'une pause minimale légale de 20 mn après au maximum 6 h de travail mais sans qu'elle soit obligatoirement payée...
L'employeur n'est obligé de rembourser que 50 % de l'abonnement à un transport en commun sur présentation du coupon...

Par **bilibok**, le **02/11/2012** à **09:57**

bonjour et merci pour votre réponse,

Oui comme je l'ai dit je me base sur la convenion collective...mais le tout est de savoir si c'est bien de celle-là dnt il s'agit !
POur le transport c'est bien ce que je disais plus haut, l'employeur est obligé d'en rembourser 50%, or il a indiqué dans le contrat qu'il ne le remboursait pas.

Par **P.M.**, le **02/11/2012** à **10:16**

Bonjour,
L'intitulé de la Convention Collective doit figurer sur vos bulletins de paie en plus de l'affichage dans les locaux de l'entreprise et de l'exemplaire que doit tenir à la disposition des salarié(e) pour consultation...
Pour le transport, le contrat de travail ne peut pas comporter une disposition moins favorable que l'art. R2361-1 du Code du Travail :
[citation]La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L. 3261-2, est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié.[/citation]

Par **bilibok**, le **04/11/2012** à **17:12**

merci à vous, mais ma question porte principalement sur ce fait : comment dois-je procéder ? Ecrire en premier lieu un courrier à mon employeur le prévenant des poursuites qui vont être encourues, ou passer d'abors par l'inspection du travail, ou un juriste ?

Par **P.M.**, le **04/11/2012** à **19:18**

Bonjour,
Si vous avez besoin d'informations vous pourriez vous rapprocher de l'Inspection du Travail, d'un juriste, d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste, ces derniers aussi vous aider pour organiser votre recours et même si ce n'est pas obligatoire formellement, vous pourriez envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur d'avoir à régulariser ce qui peut l'être avant de saisir la Conseil de Prud'Hommes...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés