



Entreprise néerlandaise en France : méconnaissance des droits des travailleurs ?

Par **A.Dupont**, le **02/08/2024** à **14:31**

Bonjour,

J'ai commencé à travailler au sein d'une entreprise qui a décidé d'ouvrir une nouvelle enseigne en France à Paris début juin.

Il s'agit d'une entreprise néerlandaise.

Mes coéquipiers et moi nous sommes retrouvées face à de nombreux problèmes et abus de la part de nos supérieurs.

Il s'agit de problèmes liés aux relations entre l'équipe de vendeuse et la manger ainsi que sa n+1. Également, des problèmes liés à nos paies et nos avantages en tant que salariées.

Les dimanches ne sont pas majorés. Je ne sais pas si cela est obligatoire mais nous trouvons dans une zone très commerciale au centre de Paris.

Nous cotisons pour des titres restaurant à 7€18 l'unité ce qui signifie que l'employeur ne participe pas et que nous cotisons à hauteur de 100%. Toutefois, nous n'avons pas été informées que nous cotisons à 100%. Si nous l'avons su, nous aurions refusé les titres restaurant. Bien que leur existence ne soit pas mentionnée dans notre contrat de travail. De plus, cela fait deux mois que nous travaillons et cotisons 130€ par mois, pourtant nous n'avons reçu aucune carte ou carnet. Lorsque l'on le notifié à nos supérieurs, ceux-ci affirment qu'ils sont toujours en train de négocier les contrats avec l'organisme en charge des titres restaurant. Existe-t-il un délai de délivrance des titres restaurant ? Le salarié doit-il approuver qu'il veut des tickets restaurant surtout dès lors qu'il cotise à 100% et qu'il y a déjà une cuisine au sein du lieu de travail (table, frigo, micro-onde, cafetière, etc) ?

Notre employeur nous a fait souscrire à plusieurs assurance/mutuelle extrêmement cher (72€) sans notre accord. Certains employés sont déjà couverts par une mutuelle. Je sais que désormais il est obligé d'avoir soit sa propre mutuelle soit celle de l'employeur, mais ne serait-il pas de la responsabilité de l'employeur de demander un justificatif de notre propre mutuelle avant de nous faire souscrire.

J'ai l'impression qu'il y a un problème au niveau de la convention collective. Il s'agit d'un magasin qui vend uniquement des produits de beauté et nous avons la possibilité d'effectuer des démonstrations sur les clientes. Nous sommes sous la convention collective du commerce au détail non alimentaire. C'est ce qui est mentionné sur la fiche de paie. Je ne

comprends pas car l'activité principale de cette entreprise n'a rien à voir avec cet convention collective. Néanmoins, le code naf correspond à la convention collective Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé. Lorsque que je cherche le numéro de Siret sur internet, l'entreprise est enregistrée sous cette convention collective. Sommes-nous dans la bonne convention collective ? Laquelle est correcte ?

Par **Marck.ESP**, le **02/08/2024** à **15:21**

Bienvenue

En ouvrant un magasin en France, l'entreprise néerlandaise doit se conformer aux règles françaises en matière de droit du travail, telles que les conditions de travail, les salaires, les congés payés, les règles de sécurité, et autres obligations légales.

Je vous conseille de vous rapprocher de l'inspection du travail.

Par **janus2fr**, le **03/08/2024** à **08:52**

Bonjour,

Il n'y a aucun intérêt à avoir des tickets restaurants payés à 100% par le salarié, cela n'a pas de sens !

[quote]

2. Une prise en charge d'au moins la moitié du montant du titre

Si l'employeur fournit à ses salariés des titres-restaurant, il doit prendre à sa charge 50 à 60 % de leur valeur. Restera à la charge des salariés, entre 40 et 50 % du prix.

[/quote]

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/titres-restaurant>

Par **miyako**, le **04/08/2024** à **17:16**

Bonjour,

1/La Convention Collective applicable

L'activité principale :

[quote]

Il s'agit d'un magasin qui vend uniquement des produits de beauté et nous avons la possibilité d'effectuer des démonstrations sur les clientes.[/quote]

C'est donc le code APE/NAF 4775Z commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin.

Pour ce qui est de la convention collective applicable ,dans votre cas ,on peut appliquer la convention collective commerce de détail non alimentaire .

2/Les tickets restaurants :

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/titres-restaurant>

[quote]

Nous cotisons pour des titres restaurant à 7€18 l'unité ce qui signifie que l'employeur ne participe pas et que nous cotisons à hauteur de 100%. Toutefois, nous n'avons pas été informées que nous cotisons à 100%. Si nous l'avons su, nous aurions refusé les titres restaurant.[/quote]

L'employeur doit prendre en charge 50% du montant total et il bénéficie d'un avantage fiscal de 7,18 € maxi par jour et par salarié. Dans votre cas, normalement la valeur marchande de chaque ticket devrait être de 14,36€ minimum

..Vous n'êtes pas obligé d'accepter les tickets restaurant,sauf si un accord d'entreprise le prévoit.

3/Majoration salaire le dimanche:

La majoration salaire du dimanche dans les zones touristiques fait partie d'un accord collectif. Il faut donc voir avec le CES ou les représentants du personnel si il y a un accord à ce sujet.

4/ La mutuelle obligatoire:

L'employeur participe à 50% de la cotisation mensuelle . 72€ cela veut dire 142€ par mois .J'espère qu'à ce tarif vous avez une super mutuelle avec base de remboursement de haut gamme .Cela dépend également du nombre d'ayant droit;

Normalement ,**l'employeur doit informer tous les salariés ,avant la mise en place** et les salariés désirant garder leur mutuelle individuelle doivent le faire savoir ,par écrit, à réception des informations .Dans ce cas les salariés doivent joindre une attestation de leur mutuelle individuelle.

Cordialement