Image not found or type unknown

Pas droit à participation/ RTT ds un groupe de 150 salariés...lég

Par **Nounette77**, le **03/06/2011** à **14:43**

Bonjour,
Je travaille dans un groupe d'environ 150 salariés sur Paris, mais constitué de plusieurs entités dont celle qui m'embauche...qui n'a que 23 salariés. Je n'ai donc droit ni à la participation ni aux 12 jours de RTT qui reviennent aux salariés de l'entité principale qui compte 85 personnes... avec qui je travaille tous les jours. Mon patron n'a qu'un argument pour justifier cette situation "vous êtes mieux payés" que les autres...ce qui est invérifiable et me parait de tout manière une réponse tout à fait inappropriée puisque la participation "tombe" quel que soit l'investissement des salariés, contrairement aux primes.
N'ayant pas de Ressources Humaines, je ne sais vers qui me tourner pour me faire confirmer que cette situation est légale...Comment faire pour vérifier qu'ils ont le droit de faire cela et que je n'ai aucun recours pour y avoir droit moi aussi ? Merci pour votre aide.
Bonne journée

Par **P.M.**, le **03/06/2011** à **15:29**

Bonjour,
Vous ne précisez pas s'il y a des représentants du Personnel dans l'entreprise et si celle-ci est bénéficiaire...
De toute façon, la participation n'est que facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés...
Par ailleurs, vous n'indiquez pas si vous travaillez plus de 35 h par semaine et sur quelle base vous êtes rémunérée...

Par **Nounette77**, le **03/06/2011** à **20:48**

Non, il y a des représentants du Personnel pour l'entité "principale" (SARL > 50 salariés), qui est bénéficiaire par ailleurs (la participation s'est élevée à 1,5 mois de salaire pour chacun cette année). Mais nous (SNC de 23 salariés) n'avons rien.
Mon contrat de travail n'indique pas de temps de travail hebdomadaire...mais ma fiche de paie indique 151,67 en horaire de base...donc 35h ?? En tout état de cause je suis cadre et ne fais jamais moins de 40h par semaine (j'ai même fait 50h pendant 2 ans) et n'ai pas de RTT...que doit-on en conclure ?

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **11:08**

Bonjour,
Je ne vous parle pas du groupe ou d'entité principale mais de l'entreprise dont vous êtes salariée...
Effectivement, 151,67 h correspond à 35 h de travail par semaine...
Il faudrait savoir si vous avez une convention de forfait, sinon, vos heures supplémentaires doivent vous être rémunérées tout en respectant les durées maximales de travail...

Par **Nounette77**, le **04/06/2011** à **13:55**

OK, comment puis-je savoir si j'ai une "convention de forfait" ?

Indépendamment de cela, est-ce normal qu'il y ait autant de différence de "traitement" au sein d'un même groupe (il y a plusieurs "entités" et aucune n'a le même régime (participation/RTT), alors que nous travaillons tous ensemble, sur les mêmes clients, dans les mêmes locaux?
Ceux de l'entité principale -bénéficiaire- ont la participation et 12 jours de RTT, d'autres ont la participation et 24 RTT (filiale à Bordeaux), d'autres à l'inverse ont des RTT (17) mais la participation (entité qui regroupe les services juridiques notamment), et d'autres non rien (notre entité, soit-disant "transversale", qui regroupe entre autres la direction commerciale (!) et le planning stratégique (!)...). Nous ne comprenons pas pourquoi nous n'avons pas droit à la participation alors que nous sommes au coeur du système...

Par ailleurs je me rend compte que dans mon équipe je n'ai pas le même temps de travail que mon collègue qui est à 169h (sans RTT)...comment est-ce possible ??

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **14:24**

Si vous aviez une convention de forfait incluse dans le contrat de travail ou par avenant, je pense que vous vous rappelleriez l'avoir signée...
Diviser pour mieux régner est peut être l'adage dont s'est fait sien l'employeur, je pense qu'une réelle harmonisation ne pourrait venir que de sa volonté ou, à défaut, de représentants du Personnel au niveau du groupe voire par la création d'une UES (Union Economique et Sociale)...

Par **Nounette77**, le **04/06/2011** à **14:31**

c'est drôlement compliqué...les prud'hommes ne sont pas un recours possible ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **14:37**

Eventuellement, suivant sur quoi porterait le recours, pour le paiement des heures suppklémentaires à condition d'avoir une preuve de celles accomplies dans le détail et plus généralement un dossier bien préparé...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **Nounette77**, le **04/06/2011** à **14:46**

Malheureusement je ne pense pas pouvoir fournir de preuves concernant les heures supplémentaires faites par le passé...je vais me rapprocher des représentantS du personnel groupe, merci. Quid de la participation ? vous pensez qu'ils ont droit de nous en écarter alors que nous participons au même titre que les autres à l'effort collectif ?

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **14:55**

En tout cas, ils prétendrons que vous ne faîtes pas partie de la même entreprise et donc que vous ne pouvez pas bénéficier de l'accord...

Par **Nounette77**, le **04/06/2011** à **15:00**

On se sent bien impuissants...un représentant du personnel ou avocat spécialisé en droit du travail pourra s'occuper des deux aspects ?

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **15:43**

Je l'espère c'est dans son rôle pour le premier et ses compétences professionnelles pour le second...

Par **Nounette77**, le **05/06/2011** à **15:09**

Bon, j'ai vérifié je ne suis pas au forfait...Tant pis pour les heures supp déjà faites par le passé, mais est-ce que je suis ds mon droit si à partir de maintenant je fais du 9h-17h (avec 1h de pause) ? Peut-on m'opposer le fait que je suis cadre ? Merci encore

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **05/06/2011** à **16:56**

Bonjour,
Vous pourriez refuser d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées même en étant cadre...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés