Image not found or type unknown

Travail du dimanche rémunéré au tarif normal

Par **viban**, le **21/10/2016** à **12:15**

Bonjour,
Je souhaiterais savoir s'il est normal que le travail le dimanche (de manière régulière, tout au long de l'année) dans un magasin d'articles de sports en région parisienne ne donne pas lieu à une rémunération supplémentaire.
Merci

Par **P.M.**, le **21/10/2016** à **12:55**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir ce que prévoit la Convention Collective applicable...

Par **viban**, le **21/10/2016** à **15:32**

Rien. On n'y parle pas du dimanche. Il me semblait que la loi Macron exigeait une rémunération spécifique le dimanche.

Par **P.M.**, le **21/10/2016** à **19:16**

Si vous vouliez bien nous indiquer l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro, en attendant, je vous propose ce dossier...

Par **viban**, le **23/10/2016** à **10:41**

Bonjour,
Il s'agit de la convention collective du commerce d'articles de sports.
Merci.

Par **P.M.**, le **23/10/2016** à **11:22**

Bonjour,
D'après mes recherches, il n'y aurait pas de Convention territoriale pour la Région parisienne, il s'girait donc de la Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs qui soit applicable et en absence d'Accord d'entreprise le travail du dimanche est régi par les dispositions légales pour lequel je vous ai fourni le dossier...
Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **viban**, le **23/10/2016** à **12:12**

Je vous remercie. Si j'ai bien compris, tout dépend du type d'autorisation qu'a eu l'employeur. Je pense effectivement me renseigner près de l'inspection du travail. (C'est pour mon fils qui a été embauché en CDD, valant période d'essai..., il n'ose pas se faire remarquer...)
Cordialement
A. Viban

Par **P.M.**, le **23/10/2016** à **12:59**

Normalement, même si le CDD est déduit de la période d'essai en cas d'embauche en CDI, ce n'est pas sa destination puisqu'il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il lui faut un motif légal...
De toute façon le salarié aurait au minimum 2 ans pour exercer un recours après sa rupture et 3 ans pour une régularisation salariale...

Par **viban**, le **02/11/2016** à **11:32**

Merci, je savais cela, mais que faire ? cette pratique est monnaie courante. En période de chômage, les employeurs sont les plus forts. Et encore cet employeur a tenu sa promesse de CDI que mon fils a signé 1 mois avant la date prévue. Ce n'est pas toujours le cas...

Par **P.M.**, le **02/11/2016** à **12:17**

Bonjour,
Effectivement si vous partez du principe que les employeurs sont les plus forts, il n'y aurait pas grand chose à faire et les Conseils de Prud'Hommes ne recevraient jamais de recours des salariés et aucune requalification de CDD en CDI ne serait prononcée...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **viban**, le **02/11/2016** à **17:46**

Je suis d'accord avec vous, mais les jeunes n'osent pas prendre le risque de revendiquer leurs droits car ils savent très bien que s'ils le font pendant une période d'essai ou un cdd, on les remerciera pour d'autres qui accepteront sans rien dire les conditions qu'on leur impose.

Par **P.M.**, le **02/11/2016** à **18:15**

Donc c'était une simple curiosité de savoir quels auraient pu être les droits du salarié s'il avait pu les faire valoir même si maintenant il est en CDI...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés