



Litige condition de travail et contrat

Par **ryandu212**, le **14/06/2014** à **16:29**

Bonjour, je suis responsable d'un local commercial depuis peu.

J'aimerais avoir des infos concernant mes conditions de travail ainsi que certaines mentions de mon contrat :

J'ai un contrat de 35 heures, on m'a organisé mes semaines sur 36 (en me parlant de les rattraper plus tard) c'est légal, puis-je en revendiquer le paiement ?

Dans mon planning, on m'impose de travailler 2h30 seulement sur le samedi, normalement, c'est 4h minimum, quel recours j'ai contre ça ? Comment puis je le retourner contre eux ?

Voulant aider une entreprise qui démarrait, j'ai été contraint, sans qu'on m'y oblige, de faire une 100aine d'heures supplémentaires qu'on a enterré comme si elles n'avaient jamais été effectives, puis je en imposer le paiement ?

Dans ce local, j'effectue les actions commerciales, la prospection, les rappels d'impayés, la comptabilité, le ménage, les encaissements, les explications sur les produits, c'est moi qui prends contact avec les fournisseurs, qui passe les commandes et qui suis manager d'une employée en bref, les employeurs n'ont qu'à encaisser, puis-je revendiquer un statut de cadre, ou quoi que ce soit de bénéfique pour mon CV ou mon salaire ?

Les employeurs avaient déterminé une rémunération supérieure arrivé à un certain "seuil de rentabilité" qu'ils m'ont transmis par mail, puis l'ont rendu caduc, pour insuffisance de fonds, après calcul par le comptable, en ont ils le droit ? Puis-je me retourner contre cela ?

Ensuite, concernant mes conditions contractuelles, j'ai un contrat dans lequel deux mentions me dérangent :

Une clause de confidentialité et une autre de non-concurrence, je compte travailler ailleurs suite à une proposition.

Ces clauses sont elles établies à titres dissuasifs ou est ce que je peux en subir de lourdes conséquences ?

J'ai entendu dire qu'il fallait que l'employeur les paye soit chaque mois sur la fiche de paye, soit en fin de contrat.

Si tel est le cas, suis je obligé d'en accepter le paiement ?

Au pire des cas, que peut il m'arriver ?

Comment est ce que je peux, faire évoluer mon statut, mon salaire, ou bien démissionner puis obtenir des dommages et intérêts ?

Merci d'avance pour vos réponses, j'en ai besoins au plus vite.

Cordialement

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **16:59**

Bonjour,

En absence d'accord de modulation du temps de travail, vous devez normalement être payé pour le temps effectif de travail, semaine par semaine avec la majoration d'heures supplémentaires...

Je ne sais pas d'où vous tenez qu'il y a un minimum d'heures de travail le samedi à moins que ce soit une disposition conventionnelle...

Si vous avez la preuve de l'accomplissement des heures supplémentaires non payées, vous pouvez en demander la régularisation sur 5 ans sans que cela puisse dépasser 3 ans depuis juin 2013...

La position de cadre doit figurer à la classification de la Convention Collective applicable...

Tout dépend comment est formulé le mail mais rien ne vaut un bon avenant au contrat de travail pour définir le mode de rémunération signé des deux parties...

La clause de confidentialité, même si elle peut être rappelée au contrat de travail est inhérente à l'obligation de loyauté du salarié en revanche la clause de non-concurrence doit, pour être licite respecter certaine règle jurisprudentielles, il faudrait donc éventuellement que vous la reproduisiez sans les noms pour vérifier si elle comporte notamment une limite dans le temps et dans l'espace ainsi qu'une contrepartie financière...

Il est au contrat interdit que la dite contrepartie financière soit payée chaque mois pendant l'exécution du contrat de travail...

Pour que l'employeur puisse y renoncer, il faut que ce soit prévu à la Convention Collective applicable, mais normalement ce n'est pas le cas pour le salarié...

Si vous ne la respectez pas vous pouvez être condamné à payer des dommages intérêts sur la base éventuellement d'une clause pénale...