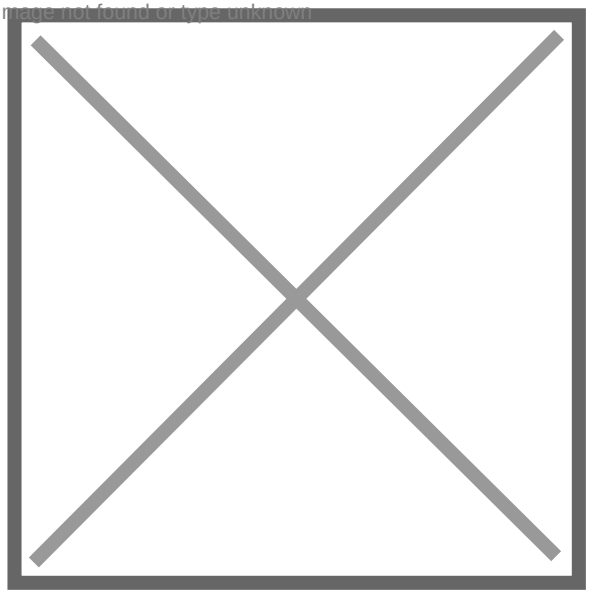
Image not found or type unknown



Dossier complexe Agence d'Assurances

Par **Monster Magnet**, le **15/12/2015** à **15:42**

Bonjour.

Je travaille dans une société d'assurance depuis Mai 2013
(environ 10 employés).
J'aimerais exposé sur ce forum un certain nombre d'élément en rapport avec mon contrat de travail et mes conditions de travail relevant selon moi de l'irrégularité.

Pour vous situer le contexte de ma société, c'est une société de petite taille qui réalise depuis 3-4 ans des résultats en augmentation constante. Le turnover y est très fréquent, et les relations entretenus entre la direction et le personnel ont toujours était extrêmement mauvaise. Mon employeur ne se présente que de manière ponctuelle à l'agence.

1)**Irrégularité fonction, Multiple Entreprise, Travail dissimulé (?)**

a) Mon contrat de travail indique que je suis assistant de gestion d'une entreprise A dont le gérant est mon employeur.

b) Cette société a vu ses part être racheté par la société B en 2014 dont la gérante est l'épouse de mon employeur. Un certain nombre de fond (et portefeuille d'affaire) ont été transféré de la société A à la société B. Tous les autres employés de mon agence sont aujourd'hui officiellement salariés de la société B et je suis donc seul employé officiel de la société A, travaillant en pratique comme chargé de gestion de la société B (là ou l'activité est la plus conséquente)

c) Je travaille également comme chargé administratif de la structure C qui est l'entreprise individuelle de mon employeur et qui n'a que seul objet la réception de commissions

récurrentes relatives à l'activité de l'entreprise A et B.

d) Je travaille également plus ponctuellement comme chargé administratif de deux SCI locatives détenu par mon employeur et dont l'objet et le revenu des bails des société A et B et C(jusqu'à cette année).

e) Je travaille également plus ponctuellement comme chargé administratif de deux Associations détenus par mon employeur et son épouse et dont l'unique objet est la mise en place de frais d'adhésion à ses clients (sans pour autant justifier d'un service, car ce ne sont que des coquilles vides)

f) Je suis également amené à travailler pour la gérance locative privé de mon employeur.

En aucun cas mon travail ne stipule que je puisse être amené à collaborer sur des structures différentes de la mienne.

2)**Irrégularité Horaire de bureau, fiche de paie**

J'ai signé un contrat de 35 + 2 h

Mes horaires de bureau en 2015 étaient 8h45-12h30 14h-18h30. (+41h/semaine)
Sur mes bulletins de salaires, il est déclaré seulement les heures 38 et 39 en heures supplémentaires, le reste des heures étant omis.

L'affichage obligatoire depuis 2013 indique comme horaire d'ouverture, 9h-12h30 et 14h-18h.

Nous travaillons dans un climat ou nous sommes constamment incité à effectuer des heures supplémentaires non rémunérés. (arrivé de mon employeur 10min avant la fin de la journée, remarques désobligeantes).

Depuis un mois, suite aux menaces d'un employé ayant fait l'objet d'une rupture conventionnel, nous sommes tenu de faire les horaires suivants, 8h45-12h10 et 14h-18h.

3) Autres irrégularités.

En tant que chargé administratif, je constate depuis mon arrivé dans l'entreprise des dépenses en frais de restauration/réception fréquentes et disproportionnés.

La plupart des justificatifs, n'étant par ailleurs pas régularisé sans objet en rapport avec l'activité (ex : Facture de Caviar, Frais d'Hôtel, Note de restaurant)

Je ne m'en indignerais pas dans la mesure ou les salariés seraient bien payés. Ce qui n'est pas le cas. La structure n'offre aucune perspective d'évolution salariale.

Et ne propose que des primes annuelles et toujours amputé selon l'humeur de l'employeur pour des prétextes ridicules (ex: parle trop fort au téléphone, a refusé une invitation à un spectacle, tête en l'air etc..). Les congés de Noël étant refusé par ailleurs pour des raisons de maintient d'activité (alors que le CA a augmenté de 80% cette année).

Je pourrais également témoigné à titre personnel pour escroquerie à la sécurité sociale. Le fils de mon employeur ayant été embauché en décembre 2012, et mis en arrêt maladie le

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

lendemain sans qu'aucun employé n'ai pu en constaté la présence, ni l'existence de son poste. Durant l'exercice 2013 j'ai donc été amené à calculé les indemnité journalière de son fils et les compléments mutuelles.

Je vais m'arrêter sur les exemples.

Aujourd'hui, bien que la qualité de mon travail soit reconnu par ma direction, je me sens en difficulté dans cette entreprise. Le moindre mouvement, la moindre conversation que je puisse avoir avec l'un de mes collègues, peut être amené à être relevé par l'un de mes deux directeurs. La stratégie de mon employeur étant d'évicter les salariés ne jouant plus le jeu par tous les moyens les plus vils et les plus pervers que ce soit.

En trois ans j'ai vu 15 personnes arrivés et être amené à partir de l'entreprise, pour certaines de façon tout à fait odieuse.(mise au placard, intimidation, chantage...)

Au vu de la précarité de ma situation, j'aimerai me tenir prêt à me défendre,

J'aurai aimé savoir, si parmi les modérateurs de ce forum, certains peuvent apporter des éléments pouvant m'aider dans cette quête sur un ou plusieurs points de mon exposé.

Merci beaucoup ET désolé pour la longueur de mon post

Par **morobar**, le **15/12/2015** à **17:39**

Bonjour,
Dans l'ordre de vos questions.
1) Aucune irrégularité vous concernant.
Vous êtes payé pour un temps de travail à mettre en œuvre vos compétences sous la direction de votre employeur ou responsable hiérarchique.
S'il pratique des abus de biens sociaux, cela ne vous impacte en rien et n'implique à ce stade aucun préjudice à votre égard.
2) J'ignore ce que vous exprimez en évoquant les menaces d'un salarié ou subies par un salarié qui a accepté une rupture conventionnelle.
Si vous n'êtes pas payé pour effectuer les heures supplémentaires hé bien vous ne les faites pas.
Vous devez donc aviser cet employeur que vous n'effectuerez que les heures supplémentaires effectuées à sa demande et sur instruction écrite.
Il est certain que cela refroidit l'ambiance, mais il n'y a pas d'autres solution.
Commencez à empiler des documents probants de nature à justifier une controverse exposée devant un tribunal ici le conseil des prudhommes, si l'affaire tournant mal.
Par exemple le planning de travail affiché faisant ressortir une amplitude supérieure au 37 heures contractuelles.
Le principe est que l'employeur doit justifier les horaires accomplis par les salariés.
3)
Là encore abus de bien social, mais cela concerne l'URSSAF et le fisc, pas vous.
[citation] Le fils de mon employeur ayant été embauché en décembre 2012, et mis en arrêt maladie le lendemain sans qu'aucun employé n'ai pu en constaté la présence, ni l'existence de son poste[/citation]

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

C'est un élément que vous pourrez exposer si l'affaire tourne mal, car cela suppose aune fausse déclaration d'embauche, de faux bulletins de salaires puisque les IJSS supposent un certain nombre d'heures de travail antérieures à l'arrêt.
[citation]Et ne propose que des primes annuelles et toujours amputé selon l'humeur de l'employeur pour des prétextes ridicules [/citation]
Il existe 2 types de primes.
Celles versées régulièrement selon un ensemble de critères établis et connus.
Puis celles versées n'importe comment qui constituent des libéralités.
Concernant ces dernières, on ne peut se placer que sur le plan de la discrimination ou de l'égalité des salaires, encore faut-il pouvoir comparer avec d'autres salariés.
[citation]Les congés de Noël étant refusé par ailleurs pour des raisons de maintient d'activité [/citation]
Argument à oublier, la fixation du planning des congés payés, l'ordre des départs est une prérogative exclusive du chef d'entreprise.
Vous ne pouvez pas le contraindre à fermer sa boutique parcequ'il a suffisement engrangé d'argent avant.

Par **Monster Magnet**, le **15/12/2015** à **17:55**

Merci pour vos retours.

Je précise que mon objectif n'est pas d'attaquer mon employeur, ni même d'obtenir un gain pécunier quelque ce soit.

Je souhaite avant tout me protéger, et avoir des éléments dissuasifs, contre mon employeur.

Merci encore

Par **morobar**, le **15/12/2015** à **18:09**

Je comprends.
Il existe 2 sortes de documents:
* ceux qui prouvent les manquements de l'employeur à votre égard
* ceux qui prouvent les abus de cet entrepreneur vis à vis du fisc, de ses associés ou de l'Urssaf.
Ces derniers documents constituent un moyen de pression et c'est tout en cas de négociation concernant la pérennité de votre emploi.
Les documents que vous pouvez archiver doivent être obtenus de bonne foi, c'est à dire sans fouiller dans le bureau du patron pour ce qui concerne l'aspect civil d'une future controverse.

Par **alterego**, le **15/12/2015** à **19:04**

Bonjour,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Société d'assurances oui, mais précisez courtier.

J'imagime difficilement un agent général se préter à ce que vous décrivez.

Cordialement

Par **Tisuisse**, le **16/12/2015** à **08:41**

Bonjour,

Rectifions certains termes.
Monster Magnet ne travaille pas dans une "société d'assurances" telle que définie par les textes de 1938 et repris dans le code des assurances mais dans une agence d'assurances ou un cabinet de courtage en assurances. J'opterai volontiers pour un cabinet de courtage en assurances, cabinet érigé sous forme d'une SA ou d'une SARL. De ce fait, il relève des la Convention Collective du personnel des agences et cabinets de courtages en assurances. A mon humble avis, il devrait commencer par se procurer cette convention collective (voir légifrance.fr qui détient toutes les conventions collectives) et de la lire pour savoir ce à quoi il a droit et quelles sont aussi ses obligations.

Par **Monster Magnet**, le **16/12/2015** à **09:10**

Alterego, en effet, je précise qu'il s'agit d'un cabinet de courtage en assurance.

Contrairement aux apparences que peuvent prêter mon post, je ne cherche pas à exercer un quelconque chantage dans le but d'obtenir des avantages.
Mon objectif n'est pas d'attaquer mon employeur, je préférerai consacrer mon temps à des choses plus constructives, comme trouver un emploi dans une société plus sérieuse.

Toutefois en attendant, j'aimerai constituer un dossier au cas ou.

Les documents/fichiers sur lesquels j'ai été amené à travailler (tableau excel,justificatifs de règlement et de rétrocommission, courrier, échange d'email) peuvent-ils me servir le cas échéant, sans que je sois inquiété pour vol de document ?

Pour ce qui est de la convention collective, je vous remercie de votre conseil, je vais le consulter avec beaucoup plus d'intention.

Merci pour vos retours.

Cordialement

Par **morobar**, le **16/12/2015** à **09:50**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,
[citation]Les documents/fichiers sur lesquels j'ai été amené à travailler (tableau excel,justificatifs de règlement et de rétrocommission, courrier, échange d'email) peuvent-ils me servir le cas échéant, sans que je sois inquiété pour vol de document ?
[/citation]
Oui
S'ils passent entre vos mains, vous pouvez en prendre attachement car il n'y a pas de manœuvre pour les obtenir.
Les manœuvres consistent, dans votre situation, à intercepter des documents qui ne vous sont pas normalement destinés, à fouiller les bureaux de vos collègues/employeur..
Si l'employeur veut porter plainte pour vol de documents, cela n'interféra pas avec une saisine du conseil des prudhommes, le pénal ne tenant plus le civil en l'état.
Il perdra donc son temps.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés