



problématiques rencontrées dans notre environnement professionnel.

Par lyparex, le 04/10/2025 à 19:25

Madame, Monsieur,

Ma collègue et moi même, nous sollicitons votre expertise juridique pour des problématiques rencontrées dans notre environnement professionnel. Nous vous exposons ci-dessous les faits, en espérant votre analyse et vos conseils sur les recours possibles, notamment en droit du travail.

Nous travaillons dans deux magasins en tant que Manager et Assistant Manager.

1. Inégalités salariales et primes inéquitables

Nous gérons deux magasins dans une zone touristique stratégique, avec un objectif de chiffre d'affaires de 2,8 millions d'euros, parmi les plus élevés (si ce n'est le plus élevé) du réseau retail Europe, qui compte au minimum 120 magasins. Nous manageons 24 à 26 employés en haute saison et 9 à l'année, une charge parmi les plus importantes du réseau. En comparaison, la plupart des autres managers, dans les outlets, Full Price, gèrent un seul magasin avec des objectifs de chiffre d'affaires bien inférieurs, entre 600 000 € et 1 million €. Malgré cela, nous constatons des inégalités salariales significatives :

Assistante Manager bicoque (gérant les deux magasins), perçoit 2050 € brut, un salaire équivalent à celui d'un employé, rémunéré au SMIC avec un avenant assistant manager et 50 € pour une mission technique, malgré des responsabilités bien moindres et une mission temporaire de deux mois.

D'autres managers ou assistant managers, gérant un seul magasin, perçoivent des salaires et des primes similaires ou supérieurs aux nôtres, alors que notre charge de travail et nos objectifs sont nettement plus importants.

Nous avons expressément demandé une prime par magasin et un salaire plus conséquent, en raison des économies réalisées par l'entreprise en n'employant qu'un manager et un floor

manager pour deux magasins, ce qui génère des gains substantiels. Cette demande a été ignorée sur plusieurs années.

Certains managers ou assistant managers d'autres magasins reçoivent des doubles primes (par magasin), alors que nous sommes limités à un partage 70-30.

Bien que nous ayons obtenu les plus fortes augmentations parmi les 10 outlets en France en 2025, celles-ci restent insuffisantes pour compenser ces écarts, surtout compte tenu de notre contribution majeure au chiffre d'affaires et de nos responsabilités élevées par rapport aux 49 Full Price en France et en Europe.

Ces disparités, combinées au refus de reconnaître notre charge de travail unique, créent un fort sentiment de dévalorisation et d'injustice, d'autant plus que les salaires semblent dépendre de budgets par magasin (chiffre d'affaires, marge) sans grille salariale claire.

2. Surcharge de travail et conditions inadéquates

Nous subissons une charge de travail excessive et des conditions de travail inappropriées :

Manque de stock et suppression de saisonniers : Le manque chronique de stock rend nos objectifs de 2,8 millions d'euros quasi inatteignables. De plus, l'effectif saisonnier a été réduit par rapport à l'année précédente, alors que l'objectif lui a été largement augmenté, entraînant l'impossibilité d'obtenir des primes liées à ces objectifs.

- Économies sur le staff et travail le dimanche : L'entreprise a réduit le personnel saisonnier, et le travail le dimanche, moins rémunéré, aggrave la difficulté à atteindre nos objectifs avec moins de staff que l'année précédente. Ces économies sur le personnel ne sont pas compensées par des ajustements salariaux ou des primes.

- Température excessive : Les conditions de travail dans le magasin sont inadéquates, avec des températures dépassant 32°C, ce qui affecte notre santé et notre performance.

Tâches supplémentaires : Nous avons pris en charge les tâches de la vendeuse merchandiseuse, du stockman (en accident du travail), et des saisonniers (supprimés ou en arrêt maladie), sans augmentation de salaire ni prime correspondante. Cette surcharge, combinée à la gestion de deux magasins et d'une équipe nombreuse, est particulièrement pesante et non reconnue financièrement.

3. Comportements inappropriés de la direction

Notre directrice, a adopté des comportements qui nous semblent contraires au droit du travail et à l'éthique professionnelle :

Elle nous a demandé de pousser une vendeuse à bout dans le but de la faire partir, ce que nous avons fermement refusé, en lui rappelant que licencier dans ces conditions serait illégal. Par ailleurs, ma collègue a appris tardivement, après son retour de congé parental en décembre 2023, que notre directrice avait proposé son poste d'assistant Manager à une autre personne. Cette proposition, confirmée par la directrice lors d'une visite en magasin, a été faite pendant le congé parental de ma collègue, période durant laquelle son poste était protégé. Cette situation a engendré un profond manque de confiance envers notre direction et une incertitude quant à la sécurité de son poste.

4. Pratiques commerciales inappropriées

La direction nous impose des pratiques commerciales problématiques :

Nous sommes tenus de ne pas indiquer aux clients que certains produits vendus sont des échantillons (samples), ce qui manque de transparence.

De plus, certains de ces produits sont vendus à des prix plus élevés que leur valeur habituelle, ce qui nous met dans une position inconfortable vis-à-vis des clients et nuit à l'image des magasins.

5. Manque de transparence

Nous déplorons un manque de clarté sur :

Les critères d'attribution des salaires et des primes, qui varient selon les magasins sans grille salariale formalisée.

La restructuration en cours des équipes et salaires des outlets où nous habitons, dont la proposition est en attente de validation sans que nous soyons pleinement informés.

Nous estimons que ces pratiques pourraient constituer des manquements en matière de droit du travail, notamment sur l'égalité de traitement, la surcharge de travail, les conditions de travail inappropriées, les pressions managériales, la protection des droits pendant un congé parental, et les pratiques commerciales douteuses. Nous souhaitons votre analyse juridique pour évaluer nos droits et les recours possibles, qu'il s'agisse d'une négociation avec l'employeur ou d'une action prud'homale.

Je vous remercie pour votre aide.