

Restauration et horaires

Par **Ishou**, le **02/09/2008** à **17:08**

Bonjour à tous

J'ai une amie (là, vous êtes sensé deviner qu'il s'agit en fait de moi) qui travaille dans une pâtisserie (là, vous devez en être sûr) et qui s'est rendue de plusieurs petites choses:

- 6 jours travaillés remplis de 7 heures de travail (attention, je tiens à préciser que l'heure en plus, je les passe pas à glander)
- [u:1h26ruyn]mais[/u:1h26ruyn] je ne suis payée que pour 35 heures.
- et pendant ces 7 heures de travail quotidiens non- stop, je n'ai pas de pause.

C'est pareil pour tous les autres employés.

Bon, je sais qu'en matière de restauration, on ne fait pas 35 heures.

Mais est-ce que c'est normal que mes heures sup ne soient pas payées (Question rhétorique me direz-vous) Mais comme je me mets à la place du patron, je cherche des références de jurisprudence dont lui pourrait se servir contre moi . Vous comprenez, faut que je sois sûre de moi avant d'arrêter mes éclairs chez lui

Par **Ishou**, le **18/10/2008** à **18:50**

Bonsoir et ptit Up.

Alors, quelques petits rajouts:

Le 1er novembre, fête fériée en l'honneur de nos morts, le patron ouvre la boîte.

Les vendeuses, elles n'ont pas de problème, elles sont en 35 heures. Donc, pour elle, ce sera majoré forcément.

En cuisine, on est tous en 42 heures payées 35.

Donc, le 1er novembre, il nous fait tous venir.

Mais le hic, c'est que c'est même pas payé plus...

Y-a-il un moyen de le contrecarrer?

Sinon, tous les mois, je suis contrainte de rater une journée de travail pour aller à l'hôpital.

Ce mois-ci, j'en ai raté une. Ce qui a fait qu'au lieu de 42 heures effectuées, j'en ai fait 35.

Or surprise, sur la fiche de paie, y en a que 28 de payées.

J'ai parlé au patron avec courtoisie et tact de ce problème sans mentionner du tout les mots " tribunal", " prud'hommes", " preuves"...

et comme il sait que je viens du droit, je pense qu'il a conscience que je connais mes droits....

enfin, les plus élémentaires....

Mais ça ne lui fait pas peur, au contraire. Voilà qu'il me répond " Suffit pas d'être intelligent, faut encore savoir oeuvrer sinon, tu n'as pas ta place ici"....

ce qui aurait du sens si j'étais nulle. Oui, mais non, je sais que ce n'est pas le cas, lui aussi, le CEPAL aussi et que non seulement je ne suis pas nulle mais qu'en plus, ce que je fais est plébiscité. (Oui, ça se démontre par ça et ça et encore ça^^)


Bon, il ne me virera pas, je le sais, lui aussi, sous peine de...

je ne peux pas démissionner.... à moins d'une rupture conventionnelle de contrat.

Mais! comme il est s*** dans son genre....

Bref.... Bref.... Si vous avez su suivre mon long monologue, ma question est la suivante: est-ce que je suis dans mon droit pour élever la voix ou alors, c'est tout à fait normal et je dois supporter encore ce bonhomme les 2 prochaines années?

:P

Des conseils???? Sioupléééé 

Par **Stigma**, le **18/10/2008** à **20:46**

Sauf dispositions que j'ignorerais concernant le temps de travail dans la restauration (c'est fort possible), il me semble assez clair que la conduite de ton patron est illégale... après, t'as l'air d'en avoir conscience (45h, c'est à peine 3h en dessous du maximum européen, c'est quand même assez énorme)... donc si tu poses la question de l'opportunité d'aller aux prud'hommes ou de demander une régularisation des salaires que tu n'as pas perçus, t'es la seule à pouvoir décider !

Si les heures effectuées ne sont même pas inscrites sur ta fiche de paie, tu peux aussi lui faire remarquer qu'il s'agit de travail dissimulé et que ça, c'est pénal (3 ans d'emprisonnement, 45k€ d'amende).

Tu peux alerter l'inspection du travail, à ce sujet.

Par **Ishou**, le **20/10/2008** à **18:25**

Merci pour ta réponse.

Pour l'instant, ce projet est un peu en suspens car je dois faire un séjour à l'hôpital mais dès que je reviendrai, je lui en parlerai. (J'avais pas pensé à une régularisation du salaire, ni au travail dissimulé).

A ce propos, quelle est la démarche pour se mettre en arrêt pour cause de maladie?

Par **Stigma**, le **20/10/2008** à **20:23**

Faut aller voir un doc', qui te le prescrit. Ensuite tu en informes sous 48h ton employeur et la

Sécu.

Par **Ishou**, le **21/10/2008** à **17:11**

Merci encore.

:roll:

C'est bien ce que je me disais meme si le patron m'a assuré du contraire... Image not found or type unknown

Par **Ishou**, le **17/12/2008** à **18:47**

Là, j'ai besoin d'une confirmation.

Aujourd'hui, un de mes collègues, apprenti de 16 ans depuis septembre aussi, travaillant également 42 heures par semaine, payé 35 heures, sans préparer un CAP boulangerie a parlé avec le patron, lui expliquant qu'il souhaitait faire autre chose que des sandwiches ou la plonge et voulait apprendre le métier.

Là, le patron s'est énervé , a reproché au gars son incapacité à tout savoir faire tout de suite et lui a sorti que c'était normal qu'il reste aux sandwiches dans ce cas -là.

Une dispute s'est ensuivie puis le patron a fini par démissionner le gars.

Ben vi, ça ressemblait plutôt à : " vas t'habiller et ne reviens plus ici".

Bref, j'ai épluché quelques textes et y en a un, je ne sais plus lequel, qui disait qu'un patron qui vire un apprenti sans motif valable doit verser à l'apprenti, les 2 ans de salaire qu'il aurait eu s'il avait effectué son travail dans les conditions normales.

Donc, est-ce qu'il faut qu'il aille aux prud'hommes ou alors il doit exister une solution plus rapide et plus facile?

Merci d'avance pour votre réponse!

Par **Elenita**, le **17/12/2008** à **20:15**

En effet, l'article L1717 du code du travail (mais peut etre y a-t-il eu une nouvelle numérotation suite à la réforme) prévoit que passé le délai de 2 mois (ce qui est le cas en l'espèce), le contrat d'apprentissage ne peut etre résilié que sur accord exprès et bilatéral des parties.

sauf :

- faute grave
- manquement à ses obligations
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il se destine

A défaut de l'une de ces causes et en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, la JP dans

un arrêt du 04 mai 1999 considère que la résiliation du contrat est sans effet : l'employeur doit payer les salaires jusqu'au jour où le juge statue sur la résiliation.

donc tu penses sûrement à cet article L117-17 (sous réserve de renumérotation), et mise à part une saisie des prud'hommes, je ne vois pas moyen plus rapide...

Par **Stigma**, le **18/12/2008** à **02:04**

Au delà de la période de deux mois, il est interdit pour le patron de rompre le contrat d'apprentissage, il faut un commun accord des parties.

Soc. 4/5/99 :

[quote:22gtwu17]Attendu cependant, d'une part, que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L. 117-17 du Code du travail est sans effet ; que dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le conseil de prud'hommes, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ;

Attendu, d'autre part, que le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat ;[/quote:22gtwu17]

Il serait par ailleurs judicieux d'avertir la chambre consulaire du comportement de ton patron...

Par **Camille**, le **18/12/2008** à **07:57**

Bonjour,

[quote="Elenita":2kzd78vw]En effet, l'article

[color=red:2kzd78vw][b:2kzd78vw]L1717[/b:2kzd78vw][[/color:2kzd78vw] du code du travail (mais peut être y a-t-il eu une nouvelle numérotation suite à la réforme)

(...)

donc tu penses sûrement à cet article [color=green:2kzd78vw][b:2kzd78vw]L117-17[/b:2kzd78vw][[/color:2kzd78vw] (sous réserve de renumérotation

[/quote:2kzd78vw]

WINK.

Image not found or type unknown

Nouvelle numérotation / nouvelle mouture

[quote:2kzd78vw]

Article L6222-18

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Anciens textes:

Code du travail - art. L117-17 (AbD)

Code du travail L117-17 alinéa 1 début

[/quote:2kzd78vw][color][color]

Par **nicomando**, le **18/12/2008** à **09:53**

Tu n'as qu'à poser le texte discrètement sur son bureau avec une lettre anonyme de chantage ...

Non je déconne je pense que ton apprenti pourrais commencer par rassembler tout ce qui a été dit plus haut dant une lettre envoyé en recommandé avec accusé réception, sans oublier de dire à la fin en PS que s'il refuse de régler leur différend à l'amiable cela pourrait se terminer au prud'homme.

Par **Ishou**, le **20/12/2008** à **17:58**

Bonjour,

:oops:

Question bête mais euh... qu'est-ce que la Chambre consulaire? Image not found or type unknown

Par **Stigma**, le **20/12/2008** à **19:15**

Ce sont les chambre des métiers, chambre du commerce et de l'industrie... ici, j'imagine que c'est la chambre des métiers qui a enregistré son contrat d'apprentissage

Par **Ishou**, le **05/03/2009** à **17:16**

Je viens seulement de recevoir un exemplaire de mon contrat et quelle ne fut pas ma surprise quand , après l'avoir signé, je vois que:

- le nom de mon soi-disant maitre d'apprentissage, avant celui du boulanger, a été barré et remplacé par le nom de la cuisinière qui n'est même plus là et qu'elle est censée être pâtissière.

Heu... un peu embrouillé , là. Alors, mon maitre d'apprentissage est une personne qui n'est même plus dans l'entreprise et en plus, sur le papier, elle a une autre fonction que celle qu'elle occupait avant.

- Normalement, je touche un pourcentage du Salaire Minimum Conventionnel SMC et ils ont

ajouté un I pour faire SMIC.

- Ils spécifient que je fais 35heures sur le papier alors que je fais facilement 40heures.

Ajouté à ça que le patron est sur la papier , un employé et que sa femme est la gérante sur le papier aussi alors qu'en fait, ils le sont tous les deux et est-ce que ça donne quelque chose d'intéressant pour les prud'hommes ou les impôts?

:twisted:

De toute façon, je vais partir alors j'ai plus tellement peur des représailles Image not found or type unknown

Par **Ishou**, le **09/06/2009** à **17:30**

Aarrgh...

Depuis le 1er juin, je ne suis plus employée mais le patron refuse de me donner mon attestation assedic, ma dernière fiche de paye et mon dernier salaire.

Je fais quoi?

Par **mathou**, le **10/06/2009** à **13:45**

Tu le mets en demeure de le faire et tu lui dis que tu ne souhaites pas aller en référé mais que tu le feras s'il persiste, je pense. Il n'y a pas de syndicat susceptible d'appuyer ta demande ? .Désolée, mes souvenirs de social commencent à dater et je suis en période
oops.

d'examens Image not found or type unknown

Par **Ishou**, le **12/06/2009** à **08:42**

Merci pour ta réponse.

Dans l'attente, je lui ai envoyé un recommandé lui demandant gentiment de me faire parvenir mes documents sans quoi je me réserve la possibilité d'aller aux prud'hommes (même si ça me barbe).

J'ai aussi envoyé le double en recommandé à l'inspection du travail et un double à la chambre de commerce.

J'espère que ça suffira

:?

Image not found or type unknown

Par **juliette**, le **14/06/2009** à **10:22**

Salut

tu peux aller au prud'hommes, et demander les documents que tu veux sous peine d'astreinte.

Par **Ishou**, le **14/06/2009** à **10:36**

Merci pour tes indications!

Par **akhela**, le **14/06/2009** à **11:48**

moi vu ton patron, je te conseille d'aller voir un syndicat et/ou de prendre un avocat si il refuse de te payer TOUT (tes heures sup', tes salaires, tes congés, tes indemnités de rupture le cas échéant). Tout travail mérite salaire.

Par **Lorella**, le **14/06/2009** à **22:02**

Bonsoir

Une lettre de menace aux prud'hommes suffit en général. J'ai vécu aussi cette expérience pour un document que j'attendais. Malgré mes appels téléphoniques + courriers, je ne recevais rien.

J'ai envoyé une lettre Recommandée avec AR avec la phrase suivante :

[quote:3uj8j7in]Sans réponse d'ici le .././....., je me verrai dans l'obligation de saisir le Conseil des Prud'hommes de pour réclamer[/quote:3uj8j7in]

Et là miracle j'ai reçu le document rapidement.

Par **Camille**, le **15/06/2009** à **10:51**

Bonjour,
Bien d'accord.
Inutile de sortir la "grosse artillerie" avant d'avoir tenté le "fleuret moucheté"...
D'autant que, si ce courrier reste sans réponse, ce sera un élément de plus à charge contre l'employeur.

Juste un petit détail...

[quote="Ishou":c5v48qwg]

J'ai aussi envoyé le double en recommandé à l'inspection du travail et un double à la chambre de commerce.

[/quote:c5v48qwg]

Ce qui, en général, ne sert à rien...

En revanche, si on le fait, ne surtout pas oublier d'écrire en bas du courrier qu'on envoie à l'employeur :

[quote:c5v48qwg]

Copie à l'Inspection du travail

Copie au Tribunal de Commerce

[/quote:c5v48qwg]

ou quelque chose comme ça.

:wink:

Image not found or type unknown

Par Ishou, le 17/06/2009 à 21:51

[quote="Camille":3vundc7o][quote="Ishou":3vundc7o]

J'ai aussi envoyé le double en recommandé à l'inspection du travail et un double à la chambre de commerce.[/quote:3vundc7o]

Ce qui, en général, ne sert à rien...

En revanche, si on le fait, ne surtout pas oublier d'écrire en bas du courrier qu'on envoie à l'employeur :

[quote:3vundc7o]

Copie à l'Inspection du travail

Copie au Tribunal de Commerce

[/quote:3vundc7o][/quote:3vundc7o]

Oui, j'ia précisé sur le courrier " Double envoyé à l'inspection du Travail"

J'espère juste que ça suffira parce que même si je suis sûre de gagner un éventuel précoès aux prud'hommes, ça m'embeterait d'attendre quelques années pour avoir mes documents

Par akhela, le 18/06/2009 à 07:24

les documents tu peux les demander en référé sous astreinte (ça prend moins d'un mois sauf

si il préfère payer les astreintes), le reste prend plus de temps.

Par **Ishou**, le **18/06/2009** à **10:02**

[quote="akhela":8mxkccnc]les documents tu peux les demander en référé sous astreinte (ça prend moins d'un mois sauf si il préfère payer les astreintes), le reste prend plus de temps.[/quote:8mxkccnc]

Bonjour,

Faut passer par un tribunal pour ça, non?

Par **akhela**, le **18/06/2009** à **18:47**

oui mais c'est une procédure rapide.

Par **Ishou**, le **20/06/2009** à **01:20**

Bonsoir,

Mon recommandé a eu l'effet escompté. Ils m'ont envoyé en retour un courrier qui me fixait rdv à aujourd'hui. Je m'y suis rendue. J'ai eu ma dernière fiche de paye, mon dernier salaire. Par contre, pour l'attestation de travail, va falloir que j'attende encore la fin de juillet (paraît-il que leur comptable s'occupe de ça qu'à la fin du mois...)

D'ailleurs, ils m'ont dit que passer par les tribunaux, ~~et~~ par l'inspection du travail comme je les

avais menacé de le faire, c'était barbare pour eux. Image not found or type unknown

Par **Lorella**, le **20/06/2009** à **11:35**

Ah c'est curieux, un RECOMMANDE fait avancer les choses rapidement.
Cet employeur se croit au dessus des lois.

[quote:jigmcbj2]Par contre, pour l'attestation de travail, va falloir que j'attende encore la fin de juillet (paraît-il que leur comptable s'occupe de ça qu'à la fin du mois...) [/quote:jigmcbj2]

Qu'entendez-vous par attestation de travail ?

:arrow:

Image not found or type unknown un certificat de travail ?

:arrow:

Image not found or type unknown une attestation Pôle Emploi (ASSEDIC) ?

J'ai travaillé dans un service paie et lorsque le salarié partait (fin de CDD ou licenciement) il avait ses documents et son chèque le jour de son départ, peu importe la date de sa sortie en cours de mois.

Par **Ishou**, le **25/06/2009** à **14:28**

[quote="Lorella":3a1toc3l]Ah c'est curieux, un RECOMMANDE fait avancer les choses rapidement.

Cet employeur se croit au dessus des lois.

[quote:3a1toc3l]Par contre, pour l'attestation de travail, va falloir que j'attende encore la fin de juillet (paraît-il que leur comptable s'occupe de ça qu'à la fin du mois...) [/quote:3a1toc3l]

Qu'entendez-vous par attestation de travail ?

:arrow:

Image not found or type unknown un certificat de travail ?

:arrow:

Image not found or type unknown une attestation Pôle Emploi (ASSEDIC) ?

J'ai travaillé dans un service paie et lorsque le salarié partait (fin de CDD ou licenciement) il avait ses documents et son chèque le jour de son départ, peu importe la date de sa sortie en cours de mois.[/quote:3a1toc3l]

Je pense au papier disant que j'ai travaillé pour eux de telle date à telle date.

Les patrons disent que c'est leur comptable qui s'occupe des formalités comme ça et qu'elle

ne travaille qu'en fin de mois Image not found or type unknown

Je sais que ce n'est pas très "réglo" mais j'en ai marre des histoires avec eux alors autant attendre d'avoir mes papiers et qu'on n'en parle plus

Par **Lorella**, le **25/06/2009** à **18:56**

S'il s'agit du certificat de travail, c'est moins pressé.

Par contre s'il s'agit de l'attestation PE, là ça vous bloque pour toucher vos allocations chômage si vous pouvez en bénéficier.

Par **Camille**, le **26/06/2009** à **09:22**

Bonjour,

[quote="Ishou":17aqckmm]

D'ailleurs, ils m'ont dit que passer par les tribunaux, et par l'inspection du travail comme je les

avais menacé de le faire, c'était barbare pour eux. Image not found or type unknown [/quote:17aqckmm]

Ben oui, hein... c'est surtout que "[i:17aqckmm]'abordage des pirates[/i:17aqckmm]", entendez par là les conseillers du CPH, risquait de ne pas tourner à leur avantage.

Mais alors, quand c'est comme ça, la seule bonne solution, c'est de faire les choses dans les règles, pour éviter la solution barbare justement, et on ne traite pas ses employés "par dessus la jambe"...

Faut savoir ce qu'on veut, dans la vie.

Par **Ishou**, le **27/06/2009** à **15:24**

Bonjour,

Mais oui mais que voulez-vous? Il est bien connu que dans la restauration, les 35h, il ne faut pas compter dessus, à moins de connaître ses droits, ce qui est rarement le cas pour les employés et les patrons en profitent bien pour faire marcher leurs affaires.

Quand une petite voix comme la mienne s'élève, on est de suite taxé comme employé chiant

et paresseux Image not found or type unknown

M'enfin, ce qui compte, c'est que je savais, et eux aussi, que j'aurais gagné et ils peuvent se cacher derrière des menaces à peine voilées, j'étais dans mon droit. Eux, pas et j'espère bien qu'un jour, ils fermeront leur entreprise et finiront criblés de dettes .