



Conditions de travail d'un apprenti et recours

Par jaiunequestion

bonjour

ma fille est en apprentissage au sein d'une écurie (pas de préparation de course hippique)
elle a 17 ans
au vu de ce que j'ai trouvé dans le code du travail des jeunes salariés , il y a clairement de l'abus :

- elle travaille en moyenne 10,5 par jour, ce qui fait 52,5 heures par semaine
- pas de pause au bout de 4h30 , il faut qu'elle ait fini le travail prévu pour pouvoir aller manger
- pas de récupération prévue
- elle a déjà travaillé samedi matin alors que ses jours de repos sont le samedi et le dimanche

elle est seule avec les animaux régulièrement (je n'ai pas trouvé d'article du code interdisant cela)

à ma connaissance il y a des dérogations mais son domaine d'activité n'est pas concerné

elle est certes logée sur place , rien dans le contrat ne stipule de compensation ou de prélèvement de salaire , et quand bien même , cela n'a pas de lien avec ses horaires

en fait son patron pense qu'elle est trop lente mais tous les employés sont à bout .

les heures supplémentaires (son patron ne tient pas de registre d'horaires, il n'est pas tout le temps sur place) ne sont pas payées et rien n'est mis en place pour une récupération : de toute manière il y a un déficit de personnel, donc il n'y a pas de récupération possible .

j'ai appelé le patron à la suite d'une journée de 12 h, il n'a pas de solution pour le moment et ne parvient pas à recruter .

ma fille en a parlé au formateur référent du CFA, il a appelé le patron , mais rien ne change , le patron semble humain, mais ne parvient pas à gérer et à trouver du personnel.

l'idée est qu'elle puisse trouver un autre contrat mais pour le moment elle n'en a pas trouvé.

peut-elle informer son patron sans risque pour son contrat qu'elle fera dorénavant 35 heures par semaines étalées sur 8 h par jour maximum , selon le code du travail en vigueur ?ou doit -elle obéir et faire appel à l'inspection du travail ?

merci

Par morobar

Bonjour,
peut-elle informer son patron sans risque pour son contrat qu'elle fera dorénavant 35 heures par semaines étalées sur 8 h par jour maximum
Sans risque non.

Soit votre fille change d'employeur, soit elle change d'orientation.
faire appel à l'inspection du travail ?

L'inspecteur du travail va répondre la même chose. Le cas échéant il va dresser quelques PV à l'encontre de cet employeur, mais n'est pas qualifié pour intervenir dans un litige opposant un salarié à son employeur.

Les litiges relèvent de la compétence exclusive des conseils de prudhommes.

Mieux vaut saisir le "médiateur de l'apprentissage" ici en chambre d'agriculture.

Par jaiunequestion

Merci pour la réponse

donc si j'ai bien compris, saisir l'inspection du travail ne serait pas si pertinent

" Soit votre fille change d'employeur, soit elle change d'orientation."

elle chercher effectivement à changer d'employeur, mais en attendant elle est bien obligée d'aller travailler. Elle ne veut pas changer d'orientation, là n'est pas la question, et au bout d'une seule expérience professionnelle désastreuse cela serait précipité et irréfléchi

je souhaite avoir confirmation qu'elle peut décider de finir sa journée au bout des 8 heures sans que son patron ne puisse agir contre elle, bref faire valoir ses droits.

je vais me renseigner sur la médiation, merci encore

Par morobar

je souhaite avoir confirmation qu'elle peut décider de finir sa journée au bout des 8 heures sans que son patron ne puisse agir contre elle, bref faire valoir ses droits.

Personne ne peut garantir la réaction de l'employeur.

Même si votre enfant a 1000 raisons de se plaindre, même si juridiquement votre fille peut se cantonner à son temps de travail comme vous l'avez rappelé, personne ne sait comment l'employeur va réagir.

Il peut très bien rompre le contrat sur le champ, ou au contraire laisser faire.

Dans le premier cas votre fille ne peut qu'exercer les recours et obtenir le cas échéant, des dommages et intérêts.

Mais aucun tribunal ne peut contraindre l'employeur à restituer son emploi à votre fille et annuler la rupture.

Par jaiunequestion

merci pour votre réponse

en quoi le code du travail protège-t-il alors le salarié puisque le patron n'est visiblement pas tenu de le respecter ?

ma fille en parlera de toute manière à son employeur, car là sa santé en dépend, et il y aura vraisemblablement une médiation

je comprends mieux les quantités d'arrêt de travail

Par morobar

Beaucoup de CFA peinent à trouver des entreprises et des maîtres d'apprentissage.

Ils ont donc tendance à fermer les yeux et à intituler les abus en "us et traditions qui n'ont jamais tué personne".

Et certaines professions se plaignent de ne pas trouver d'apprentis.

Certaines branches (hôtellerie -restauration) se plaignent de ne pas trouver de personnel;

Mais en fait tout cela résulte d'un continuum historique.

Pour le cas de votre fille, elle pourra avoir 1000 fois raison, voire obtenir des dommages et intérêts, mais rien n'obligera l'employeur à lui conserver son emploi.