



## Irrégularités CDD

-----  
Par Aln13000

Bonsoir,

Je me permets d'écrire un post sur ce forum car ma petite amie (ne parlant pas le français) vient de terminer un CDD dans lequel, il me paraît y avoir nombreuses irrégularités.

N'étant pas spécialiste je sollicite votre aide sur d'éventuelles pistes de recours.

Elle était embauchée comme femme de chambre dans une agence de service de nettoyage en hôtellerie. Elle était donc en CDD, du 6 octobre au 02 novembre.

1. Elle a commencé à travailler le 6 octobre et a reçu son contrat de travail le 24 octobre (quelques jours avant la fin donc?)
2. Sur son contrat qu'elle a malheureusement signé sans vraiment le comprendre (évidemment daté au 06 octobre), il est écrit qu'elle effectue 15 heures de travail hebdomadaire. Hors ayant fait le calcul à la fin du mois (elle a bien noté toutes ses heures), elle arrive à un total de plus de 25 heures par semaine.
3. Sa responsable d'équipe lui a expliqué oralement, qu'elle n'était pas payé à l'heure mais à la tâche (chambre nettoyée), est ce légal ??
4. Aujourd'hui, nous sommes le 07 novembre, elle reçoit un message de sa chef d'équipe lui disant avec ces mots « Si tu ne RÉCLAMES pas ton solde tout compte très vite, tu ne seras pas payé? voici le numéro du bureau 0xxxxxx » Évidemment sa chef d'équipe sait pertinemment qu'elle ne parle pas bien français.

Cela fait beaucoup de choses qui me paraissent assez limite?

Pour l'instant elle n'a donc pas touché 1 centimes pour un mois complet de travail et selon les mots de sa chef d'équipe, si elle ne réclame pas son solde tout compte, elle ne touchera rien!

J'ai vraiment l'impression qu'ils ont essayé de la « voler » au maximum.

Que me conseillerez vous de faire en premier lieu ?

Merci par avance de vos reponses.

Belle soirée.

-----  
Par kang74

Bonjour

Le solde de tout compte est quérable ; il faut qu'elle aille le chercher, il n'y a même pas besoin de la prévenir de cela .  
Donc si elle veut être payée elle se présente au bureau qu'il faut .

Pour le reste, que dit le contrat de travail ?

Elle est payée à la tâche ou à l'heure ? Elle a travaillé selon un planning ou pas ?

Le problème de compréhension de français et/ou de lecture n'impose pas à l'employeur autre chose qu'il ne fait avec les employés .

Si elle avait un planning, qu'elle n'a pas suivi, on ne peut rien reprocher à l'employeur .

L'employeur était peut être " limite" mais en justice il ne faut pas dire mais prouver , et ce sera compliqué de prouver que l'employeur a fait des erreurs ou fait faire des heures sup si, en poste, on ne comprend pas ce qu'il dit ou ce qui est donné .

Peut être se rapprocher de Pole emploi pour une formation en français pourrait l'aider .

-----  
Par Aln13000

Bonjour Kang et merci de votre réponse.

D'accord il est donc possible de ne pas être payé si on ne réclame pas son solde tout compte ! Je ne savais pas du tout cela, je pensais que la procédure se devait d'être automatique !

Sur le contrat de travail, comme je le disais il est inscrit 15 heures de travail hebdomadaire donc paiement à l'heure.

Elle n'avait pas de planning et était appelée la veille pour le lendemain selon les nécessités des chefs d'équipe.

Elle remplissait une feuille de « chambres nettoyées » à la fin de chaque journée, qui, selon sa chef, servait de référence pour le paiement.

J'ai lu sur internet que ça n'était pas légal, j'imagine que ma source n'était pas bonne?

Concernant le contrat de travail qu'elle a reçu quelques jours avant la fin ? J'imagine que vu qu'elle l'a signé, la aussi on ne peut rien prouver alors ?

Merci beaucoup pour vos éclaircissements et précisions, nous n'avons donc pas grand chose.

-----  
Par kang74

Comment voulez vous être payé si vous n'allez pas chercher le chèque

'ai lu sur internet que ça n'était pas légal, j'imagine que ma source n'était pas bonne?

Je ne sais pas ce que vous avez lu sur internet et je ne sais pas en quoi ce serait bon ou pas bon .

Elle est donc payée à l'heure, ce qui n'empêche pas d'avoir des tâches à faire précises pendant ces heures .

Exemple : son employeur peut lui dire qu'elle travaille de 6 à 8h pour faire 10 chambres ( charge à elle de s'organiser de les faire)

Qu'à la fin de la journée on puisse évaluer sa productivité ce n'est pas interdit non plus .

Concretement tout dépend de ce qui était clairement demandé et surtout ce que votre amie, qui ne comprend pas le français en a compris .

Pour le contrat c'est pareil, s'il était anti daté et qu'elle le signe sans regarder le nombre d'heures prévues par rapport à celles qu'elle a effectuées à la demande de l'employeur, ça va être compliqué .

Et le problème c'est que je suppose il y a peu d'écrit entre son employeur et elle même pour dater la communication des planning et leur contenu .

Et surtout je ne vois pas ce que vous voulez contester à la fin du CDD sans avoir avisé, pendant celui ci, des divers problèmes , et ce que vous pouvez espérer avoir, si ce n'est les 40 heures manquantes si l'employeur n'a pas affiché un planning de base, dans son contrat, dans l'entreprise etc .

Cela peut se tenter avec sa tenue des heures effectuées, des témoignages, mais il ne sera pas impossible que l'employeur sorte un planning du chapeau ou prouve qu'il a communiqué le planning d'une façon ou d'une autre .

Et que surtout les tâche pouvaient être effectuées dans le volume horaire prévu dans le contrat .

C'est pour cela que pour un mois de CDD je me pose la question de l'intérêt , pour votre amie, de contester.

Après ça vaut toujours le coup de voir avec un avocat ou un défenseur syndical avec les éléments que vous avez pour savoir si ça se tente (elle a peut être droit à l'aide juridictionnelle , en attendant elle peut aussi prendre rdv dans une maison de la justice et du droit ... m'enfin si elle ne parle pas français , il faudra l'aider ...)

-----  
Par janus2

il est écrit qu'elle effectue 15 heures de travail hebdomadaire. Hors ayant fait le calcul à la fin du mois (elle a bien noté toutes ses heures), elle arrive à un total de plus de 25 heures par semaine.

Bonjour,

Même si l'employeur consentait à payer les heures complémentaires, leur nombre ici est bien au dessus du maximum légal.

De plus, un contrat à temps partiel de 15 heures est théoriquement illégal, le minimum étant de 24 heures, sauf demande expresse du salarié de faire moins que ces 24 heures.

-----  
Par kang74

De plus, un contrat à temps partiel de 15 heures est théoriquement illégal, le minimum étant de 24 heures, sauf demande exprès du salarié de faire moins que ces 24 heures.

Non pas pour un CDD .  
Article L3123-7

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :

1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;

3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

-----  
Par janus2

Non pas pour un CDD .

Par pour un CDD de 7 jours au plus, ce qui n'est pas le cas ici, ni pour un CDD de remplacement, on ne sait pas si c'est le cas ici.

-----  
Par Aln13000

Tout d'abord merci sincèrement pour vos réponses.

« Comment voulez vous être payé si vous n'allez pas chercher le chèque ».

Disons qu'on lui a demandé son RIB pour établir son contrat, je me demande bien l'intérêt du coup.

Elle doit donc faire 2 heures de route pour aller au siège de la société et récupérer ce qui lui est dû. Je veux bien le concevoir, c'est un détail! Je disais juste que ça me surprenait.

J'entends bien que c'est parfaitement légal et je vous remercie pour cette information que je n'avais pas.

Il s'agissait bien d'un CDD de remplacement à temps partiel.

Pour le reste, j'ai bien compris que nous n'avons pas beaucoup d'éléments en notre faveur.

Par curiosité j'ai fait quelques recherches, et après avoir interrogé sa chef d'équipe. Cette société a l'habitude de man?uvres pour ne pas payer ses employés et de frauder là où elle peut, je ne suis donc pas très surpris.

Comme vous le dites, nous n'avons pas beaucoup d'intérêt et grand chose à gagner. Mais je suis assez attristé pour ma copine qui vient découvrir notre pays pour 1 an, même dans son Mexique natal elle ne sait jamais sentie autant dupée (ce n'était pas sur ce genre de poste certes?), c'est vous dire !

Pour préciser votre paragraphe sur sa productivité, bien qu'elle ne parle pas français, elle comprenait très bien ses tâches, et allait au bout de 2 semaines plus vite que ses collègues pour les mêmes tâches ! Elle a fait 5 ans d'études à

l'unam et n'est pas plus bête qu'une autre? Et pour aller plus loin, je répète qui lui a été expliqué oralement par sa chef quelle serait payé à la chambre (ils tiennent une feuille de route chaque jour du nombre de chambre réalisées) MAIS que le contrat ne mentionne rien du paiement à la tâche.

Comme vous le dites bien dans votre second message, nous n'avons que échanges de sms avec sa chef d'équipe, (qui prouve absolument tout, heure de travail effectué, date signature contrat etc?) mais ils n'ont aucune réelle valeur.

Sans épiloguer j'ai bien compris que nous n'avons que peu de chances d'aboutir à quoi que ce soit par manque de preuves concrètes ! Je vous remercie encore grandement pour tous vos conseils et votre expertise !

Je pense que je vais simplement essayer de récupérer ce que l'entreprise acceptera de lui donner donc, soit ses 15 heures par semaine.

Belle journée à vous et merci encore pour votre temps.