Saisonnier restauration non paiement des heures sups

Par Sylma24

Bonjour,

mon fils de 22 ans, étudiant, a signé un contrat de 2 mois (juillet-août) avec un restaurateur pour 39h hebdomadaire comme plongeur. Le restaurateur lui avait dit en début de contrat qu'il lui paierait les 39h en fin de mois + une prime fixe de 300 euros pour d'éventuels dépassements. Le contrat de travail mentionne bien le paiement des heures supplémentaires.
L'employeur n'a pas pointé les heures malgré son obligation de le faire et mon fils les a donc notées de son côté.
Il a effectué entre 45 et 50 heures chaque semaine donc le dépassement va bien au delà de la prime promise par l'employeur. Il l'a donc dit à son patron. Celui ci ne veut rien entendre lui arguant que dans la restauration on paie au forfait (le contrat de travail signé est un contrat à l'heure).

Du jour où mon fils a parlé des horaires avec l'employeur, celui ci et sa compagne ont adopté un comportement très désagréable, (attitude méprisante, rabaissante, etc.), rendant les journées de travail plus difficiles. le 25 juillet, son employeur a tenté de lui faire signer une feuille d'heure fictive disant qu'il effectuait 39h par semaine et bénéficiait de 2 jours de repos hebdomadaire. Mon fils a refusé.

le 29 juillet au matin, son employeur a publié une annonce sur facebook pour recruter un remplaçant à l'insu de mon fils, et le soir, vers 22h, il lui a fait signer une rupture "amiable" sous la pression dans un climat de travail clairement hostile. mon fils comptait sur ces deux mois de travail et la perte sèche de son mois d'août est un vrai manque à gagner pour un étudiant. Il souhaite contester cette rupture.

Quel recours a mon fils, quelles chances a-t-il d'obtenir gain de cause. Que peut-il demander ? Est-ce que ça vaut le coup de prendre un avocat pour un contrat si court.

PS1 : Il a enregistré le dernier entretien avec son employeur ou celui ci lui ment explicitement sur la nature du contrat et sur ses droits. Est-ce une pièce utilisable ?

PS2 : Mon fils travaille tous les étés depuis l'âge de 18 ans et n'a jamais rencontré de problème auparavant.

Par kang74

Bonjour

Je n'ai pas compris si cette prime de 300e (nette ? Brute) est prévu au contrat .
Je n'ai pas compris non plus combien de temps votre fils a travaillé puisqu'il a signé une rupture à l'amiable qui va avoir du mal à être remise en question par un climat " hostile " .

Pour le reste l'employeur a tout à fait le droit de mettre des annonces pour recruter.
C'est à l'employé de se renseigner sur ses droits, l'employeur peut mentir, voire simplement se tromper, il n'a aucune obligation en ce sens .
Par contre c'est un délit pénal d'enregistrer une personne à son insu .
Par de là, si vous voulez saisir le CPH, why not, mais en justice il ne faut pas dire mais prouver et le risque est toujours de perdre quand on ne présente pas suffisamment bien ses arguments .
Pour quelques heures, à vous devoir si le jeu en vaut la chandelle, car le CDD est rompu à l'amiable .

Par Sylma24

Merci de votre réponse. Le contrat est un contrat saisonnier de 2 mois (juillet-août). Les 300 euros ne sont pas mentionnés dans le contrat, l'employeur n'envisageait pas de les déclarer. Mon fils a effectué uniquement le mois de juillet et son employeur l'a poussé vers la sortie lorsqu'il a essayé de faire valoir ses droits vu le nombre d'heures

hebdomadaires réellement effectuées. A savoir l'employeur déclare 39h hebdomadaires alors que mon fils en faisait 46 à 50 sur 6 jours. Il n'a, en outre, pas déclaré la journée d'essai (7h) effectuée en juin, dont mon fils conserve les traces des échanges SMS avec l'employeur.
Par ailleurs, si mon fils a décidé d'enregistrer son employeur c'est exclusivement pour démontrer sa mauvaise foi et sa malhonnêteté dans cette affaire et aucunement pour porter atteinte à sa vie privée. Il me semble que dans le cas où ça ne porte que sur l'entretien et aucunement sur la vie privée, la jurisprudence est en faveur du salarié. J'ai cru comprendre ça de différentes lectures mais il est possible que j'ai mal compris.

Par kang74

Un essai professionnel n'a pas à être payé dans un certain cadre .
Avez vous calculé les heures dues au mois ?
Et cet enregistrement prouve quoi ??
Parce que vous sembliez dire que ce n'était que sur les droits de votre fils .

Est ce que votre fils a reçu ces 300e (au prorata si je comprends bien puisque vous ne donnez pas les dates)?

Et vu que votre fils a signé la rupture amiable, il a pris fin ...

Est ce que votre fils a reçu son STC, qui doit être amputé des jours d'entrée sortie?
La CCN HCR est particulière tant au niveau du calcul des heures de travail et donc des majorations :
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005713632/?idConteneur=KALICONT000005635534]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005713632/?idConteneur=KALICONT000005635534[/url]

Les heures supplémentaires sont souvent calculées par rapport à un cycle qui peut aller jusqu'à l'année et il y a des accords de modulation .

Avant de penser vouloir saisir le CPH il faut donc calculer précisément en appliquant le cadre légal (la CCN) et les règles comptables .

Une fois ceci fait , vous aurez le benefice eventuel d'une saisie du CPH : je ne peux que vous inciter à vous faire conseiller par un délégué syndical ou un avocat pour être sure que vous avez les justificatifs suffisant pour le faire .
Il y a des permanences gratuites à la maison de la justice et du droit .
Personnellement, pour 22 jours de travail et un benefice minime voire incertain, je ne conseille pas de se lancer dans une procédure qui peut durer .

Par Sylma24

C'est étonnant ce que vous dites sur la journée d'essai. C'est une journée qui a duré 7h en conditions réelles et qui aurait donc dû être déclarée et rémunérée

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F309

"L'essai professionnel doit être une épreuve de courte durée.
L'épreuve proposée doit avoir lieu en dehors des conditions normales d'emploi des salariés de l'entreprise.
L'essai professionnel ne doit pas s'apparenter à une prestation de travail réelle en remplacement d'un salarié de l'entreprise."

Par kang74

Un essai professionnel n'a pas à être payé dans un certain cadre .
Ce pourquoi je vous parle de conditions ...

Après, bien evidemment, si vous voulez payer un avocat à votre fils pour saisir le CPH, ou si celui ci se sent de plaider sa cause efficacement devant le CPH je ne vous en dispense pas puisque je vous dis de faire étudier votre dossier .
M'enfin pensez que cela doit être carré, et que ce n'est pas parce qu'on a raison que l'on gagne

---
Par Sylma24

Merci de votre réponse. On a réuni le maximum de preuve. Les échanges SMS entre mon fils et son employeur, le contrat de travail qui mentionne bien la payabilité d'éventuelles heures supplémentaires, Le SMS de mon fils donnant détail des heures effectuées durant le mois noté par jour de travail et qui n'a pas été contesté par l'employeur.

L'employeur conteste devoir ses heures car il estime que c'est un contrat au forfait. Hors les termes du contrats spécifient bien 39h + paiement des heures supplémentaires.
L'employeur a obligation de comptabiliser quotidiennement les heures effectuées, il ne l'a jamais fait et a attendu le 25 juillet pour tenter de faire signer à mon fils un document disant qu'il ne faisait aucune heure supplémentaire et bénéficiait de 2 jours de repos hebdomadaires au lieu d'un seul en réalité. Mon fils n'a pas signé et a conservé le document.

Par hideo

Bonjour,
C'est la saison et les problèmes récurrents sur les contrats saisonnier se multiplient

Article L3242-1Version en vigueur depuis le 01 mai 2008
La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Comme le confirme l''employeur ,il s''agit d'un contrat en heures ,mais toutes les heures travaillées doivent être payées et déclarées.Au de la de 35 heures hebdo ,la majoration heures sup s'applique .Le salarié ayant fait un relevé de ses heures de travail ,c'est à l'employeur de démontrer le contraire.Comme il n'a pas fait de relevé ,ces HSP doivent être payées et déclarées.
Pour des contrats saisonnier(CDD) de moins de 6 mois ,il peut y avoir une période d'essai de 1 jour et celle-ci doit être payée intégralement et déclarée à l'URSSAF.Dans le cas présent C'est 7 heures qui doivent être déclarées et payés
La Déclaration Préalable à l'embauche doit être faite avant l'embauche ;
Toute prime mentionnée sur le Contrat de travail doit être payée et déclarée sur la fiche de paye.
Les heures sup. doivent être intégralement payées ,car nous sommes sur un contrat saisonnier de deux mois .
La rupture amiable doit être librement consentie et ne doit pas avoir pour origine la dissimulation d'heures Supplémentaire ou la couverture d'un travail dissimulé.D'autant qu'il y a un document qui démontre qu'il y a eu pression sur le saisonnier .
L'enregistrement effectué à l'insu de l'employeur peut être divulgué en justice ,dès l'instant qu'il s'agit de faites pénalement répréhensibles.
la dissimulation des HSP,la non déclaration et le non payement de la journée d'essai a eux seuls constituent des infractions pénales susceptibles de poursuites correctionnelles .
Le certificat de travail et l'attestation France Travail doivent mentionnés la journée d'essai .
HCR ou pas la loi est la même pour tous .

Ce que peut faire le salarié :
1/ Mettre en demeure l'employeur de lui régler toutes le HSP majorées, la journée d'essai et de dénoncer la rupture amiable faite sous la pression en réclamant le paiement intégral de l'ensemble de son contrat saisonnier ,en menaçant l'employeur de le dénoncer à l'URSSAF et à l'inspection du travail pour travail dissimulé ,en cas de refus .
Par la même lettre dénoncer le Solde de tout compte ,si ce dernier a été signé.
Lors d'une telle mise en demeure rares sont les employeurs qui refusent ,surtout si il savent qu'ils sont en tord .Cela évite une procédure devant le CPH.
Cordialement

I

Par Sylma24

Merci Pour vos précisions, la lettre recommandée est sur le point de partir :)

Par hideo

Bonjour,
La lettre de mise en demeure :
faire un courrier LRAR et aussi une copie en lettre de suivie ,ainsi même si l'employeur ne va pas chercher la lettre ,il sera malgré tout informé du contenu de la lettre recommandée et de votre volonté de ne pas laisser l'affaire trainer .
exemple (d'après les info connues)

Monsieur,
par ce courrier ,je vous informe que je conteste et dénonce la rupture de mon contrat saisonnier .
Vous n'êtes pas sans savoir qu' un employeur ne peut pas mettre fin à un contrat saisonnier (CDD) de manière anticipée sans justes motifs. La pression exercée par l'employeur pour obtenir une rupture de contrat n'est pas un motif valable de rupture anticipée. Si l'employeur tente de forcer la démission d'un employé saisonnier, cela peut être considéré comme une forme de harcèlement moral et le salarié peut saisir les prud'hommes.
En ce qui me concerne ,vous avez exercé des pressions inadmissibles pour me forcer à signer un soit disant accord de rupture anticipé de mon contrat saisonnier .
1/Vous avez refusé de payer les heures supplémentaires que j'ai réellement effectué ,suite à mon relevé.De votre côté ,vous n'avez établi aucun relevé .
2/Vous avez tentez de me faire signé un document ,dont j'ai gardé copie , un document comme quoi je renonce aux heures sup..Ce que j'ai refusé
Il s'en ai suivi une discussion houleuse ,sous forme d'un harcèlement verbal indigne d'une relation de travail normale employeur/salarié .
3/Vous refusez de me payer la journée d'essai (7 heures) ,alors que cette journée est prévue dans le code travail comme devant être payée et déclarée à l'URSSAF.
Il ne peut pas s'agir d'un essai professionnel, puisque j'étais directement présent à mon poste .
Il s'agit là de travail dissimulé passible de poursuites pénales devant le tribunal correctionnel de la part de l'URSSAF et de l'inspection du travail .
Il en est de même pour les Heures Supplémentaires non payées.

A aucun moment je n'ai parlé de démission ou de rupture anticipée c'est vous ainsi que votre collaboratrice qui n'avez contraint de signé la rupture .

S'agissant d'une affaire pouvant aller jusqu'au pénal ,je suis en droit de produire devant un magistrat, l'enregistrement des conversations houleuses que nous avons eu ,suite à mon refus de signer le document concernant les heures supplémentaires.
Pour preuve que cette rupture anticipé était bien préméditée à l'avance j'ai vu l'annonce que vous avez fait paraître sur un réseau social ,ceci dans le but de me remplacer.Jen ai fait également copie.

Je vous rappelle ,comme vous me l'avez bien précisé que le contrat saisonnier est un contrat en heures et que chaque heures supplémentaire accomplies au dessus de 35 heures doivent être payées conformément à la convention HCR
10% les 4 premières heures
20% les 4 suivantes
50% au -delà
Elles doivent être payées chaque mois et figurer sur les fiches de paye

La DPE doit mentionner le premier jour de travail y compris la journée d'essai .

Pour toutes ces raisons ,je vous mets en demeure
1/de régulariser l'ensemble de heures sup effectuées avec la fiche de paye correspondante
2/De me verser l'ensemble de la rémunération que j'aurai du toucher si mon contrat saisonnier avait été jusqu'à son terme .
La rupture anticipée de mon contrat n'est pas une rupture conventionnelle
La rupture vient uniquement de la pression exercée par l'employeurs suite à un litige concernant les HSP et le refus de signature par le salarié d'un compromis concernant Les HSP.
En plus je ne trouve nulle part trace de la prime de 300? promise lors de l'embauche .Une telle prime ne pouvant en aucun cas remplacée le payement intégrale des HSP effectuées.

Si dans les 8 jours après la réception de l'avis de passage de la lettre AR ,vous ne m'avez pas régler l'ensemble des sommes dues , je me verrai dans l'obligation d'avertir l'URSSAF et l'inspection du travail afin de porter à leur connaissance le travail dissimulé de la journée d'essai et celui des HSP non payées et non déclarées.
Sans préjudice de tous mes droits avec une saisine du CPH

Recevez Monsieur .....

PS :en pièce jointes le détail de mes HSP avec le payement du
Mon salaire mensuel du(mois d'Août) pour rupture anticipée(abusive) de mon contrat .

Cordialement