



Y'a t'il matière à faire un prud'homme?

Par **Laurett**, le **07/12/2015** à **18:40**

Bonsoir à tous,

Mon ami travaille depuis 2 ans (bientôt 3) dans un golf en qualité de Serveur/Barman. Je relève plusieurs anomalies concernant ses droits mais lui me dit que c'est monnaie courante dans la restauration. N'étant pas très au fait de la gestion des salariés de la restauration, je préfère me tourner vers des personnes en mesure de me répondre. Voici quelques exemples:

- Il arrive que sa manager lui fasse enchaîner des jours de travail sans repos hebdomadaire (le mois dernier il a travaillé 9 jours consécutifs par exemple)
- Parfois il n'a pas son planning en temps et en heure et doit "harceler" sa manager par texto pour avoir ses horaires du lendemain (un autre exemple probant, alors qu'il n'avait pas d'emploi du temps, il a envoyé des messages jusqu'à 22h à sa manager qui lui a répondu à 6h le lendemain qu'il était finalement de repos...). Du coup impossible de prévoir quoique ce soit en avance sur ces périodes...
- Son collègue, ayant le même statut que lui, bénéficie systématiquement de minimum 1 jour de repos en plus que mon ami...tous les mois
- Il y a quelques semaines, sa manager lui a reproché d'avoir volé des heures de travail durant l'été. En effet, la directrice l'aurait fait suivre par deux amis (qui ne sont que des clients du golf) qui auraient noté ses heures (arrivée et départ). Elle les aurait comparé aux heures inscrites dans le cahier de pointage et aurait trouvé un trou de 8h!
- Ce samedi, on lui apprend qu'il aura 80 heures à rattraper d'ici le 1er trimestre 2016. Sur la base de quel document? Nous ne savons pas! Son collègue, quant à lui, avec des jours de repos en plus, n'en aura que 20.

Ils auront ce 19 décembre une réunion de clôture avec la directrice. Je pense que c'est au cours de cette dernière qu'elle évoquera avec mon ami cette histoire d'heures volées et les 80h à récupérer.

Je pense qu'elles souhaitent le mettre à bout pour qu'il s'en aille de lui-même. Tout est fait en ce sens: on lui laisse faire seul des services initialement prévus à deux, le travail de la veille pour le lendemain n'est jamais fait lorsqu'il est d'ouverture alors qu'on lui reproche le moindre de ses faux pas lorsqu'il est en fermeture...

Pensez-vous que, si la directrice décide d'utiliser le pseudo document de suivi, nous serions dans notre droit d'entamer une action prudhommale? Ou même, que son cas vaille le coup d'aller aux prudhommes?

Je vous remercie pour votre aide et, dans l'attente de vous lire, vous souhaite une bonne

soirée.

Bien cordialement,
Laura

Par **miyako**, le **07/12/2015 à 22:38**

bonsoir,

Je réponds à Laurett ,car pour ZAppiste ,il faut ouvrir une discussion ,dans la rubrique droit des étrangers.

C'est vrai que dans la restauration ,il y a pas mal de pratiques illégales,et les mentalités y sont parfois répugnantes et arrogantes entre salariés et responsables;

Quelle est la convention collective? Est ce H.C.R. ?

1/Cette histoire d'heures volées ne tient pas la route ,la directrice avait qu'a être là au moment des faites et ce n'est pas aux clients de faire son travail et de surveiller le personnel.Les horaires ne les regardent pas!C'est employeur qui doit contrôler le personnel et lui seul,ou un gérant.

2/ 9 jours consécutifs de travail sans repos :C'est interdit,même dans des circonstances exceptionnelles.

De son côté qu'il fasse faire des attestations de clients comme quoi ils l'ont vu travailler 9 jours sans repos,et l'on verra si la directrice continue son manège.A la limite ,la délation et certaines pratiques peuvent être considérés comme du harcèlement moral organisés par la directrice;

Il faudrait qu'il prenne contacte ,discrètement ,avec un syndicat de salarié de l'hôtellerie ,restauration .

Si il travaille 9 jours consécutifs,c'est plutôt la directrice qui lui devrait des heures sup. à payer .

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **07/12/2015 à 22:56**

Bonjour,

Il me paraît difficile d'étudier un tel dossier sur un forum et je conseillerais au salarié de se rapprocher d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...

Par **Laurett**, le **08/12/2015 à 09:23**

Je vous remercie pour vos réponses. En effet, je pense aussi qu'il doit se rapprocher d'une organisation syndicale ou d'un avocat spécialiste.

Nous en avons souvent discuté, lui de son côté, m'a longtemps soutenu que c'était "comme ça la restauration". Du coup j'avais fini par me laisser convaincre mais le coup des 80 heures

annoncées ce samedi ça a été l'estocade finale.

Je me renseigne sur sa convention collective. Je vais également regarder les heures sur ses fiches de paie de l'année pour comparer à ce qui était prévu dans son contrat.

Merci encore pour vos réponses et bonne journée

Laura

Par **AUGUSTO**, le **14/07/2016** à **23:02**

bonsoir

Certains avocat acceptent une première consultation gratuite. A la longue votre ami finira par tomber malade et de plonger dans la dépression. Ils seront m[^]me capable de l'accuser de vol +tard.... c'est terrible dans ce secteur!!

Bon courage!