



Creation syndicat entreprise

Par **florida81**, le **08/11/2014 à 20:41**

une PME de 19 employés dans le domaine du commerce et dépannage audio-visuel/electroménager
cette société a t'elle obligation par le code du travail ou de la loi pour la création d'un syndicat au sein de l'entreprisern
merci pour votre réponse
roland

Par **moisse**, le **09/11/2014 à 09:18**

Bonjour à vous aussi,
il y a longtemps que les entreprises savent créer des syndicats.
On attribue à ces syndicats le patronyme "jaune".
Je croyais le temps des syndicats jaunes révolu.
Mais aucune loi, ceci dit, n'impose à une entreprise de créer un syndicat, dont on se demande à quelle centrale il pourrait être rattaché.
Vous confondez je pense avec l'obligation de créer des instances représentatives du personnel, ici les délégués du personnel.

Par **speedy7**, le **14/11/2014 à 00:13**

Bonsoir, la fille d'une amie (pseudonyme "pok") s'est dirigée vers vous il y a quelques jours pour connaître les droits des apprentis en CFA en 3e année Bac Pro CGEH. Pour résumer, cette jeune fille est mineure et travaille chez son employeur depuis qu'elle a 15 ans 1/2 et bien qu'ayant signé un contrat de 35h de travail, fait, en fait 45h depuis septembre 2012 (9h/jour sur cinq jours et parfois six jours lorsqu'elle fait un remplacement). Par ailleurs les deux premières années elle a travaillé les jours fériés (Noël, 1er janvier, 1er /8 mai, Pâques, Pentecôte...) ses parents ne pouvant pas partir en famille à 350 kms en la laissant seule, mineure sans aucun moyen de locomotion entre son domicile (la campagne sans aucune gare

de quoi que ce soit) et l'écurie de son employeur. Cette jeune fille a travaillé sans jamais se plaindre des horaires, horaires pourtant non conformes 7h/12H et 14h/18h, soit 9h et parfois plus... mais voilà, un Hic dans l'engrenage! Il y a environ 10/12 jours, elle a trouvé un portable de propriétaire par terre dans la sellerie et elle l'a ramassé pour y mettre sa puce et s'en servir. C'est une faute qu'elle n'aurait pas dû faire certes mais qu'elle n'aurait peut-être pas commise si elle n'était pas aussi fatiguée et à bout. Elle a rendu le portable en expliquant qu'elle l'avait ramassé par terre, la propriétaire a dit qu'il était posé sur l'étagère... et son employeur lui a envoyé un avertissement en lui notant qu'elle avait reconnu l'avoir volé, ce qui n'a pas été dit lors de l'entretien lorsqu'elle a remis le portable à sa propriétaire, "trouvé par terre, ramassé et rendu" il n'a pas été prononcé le mot "vol". Est-ce que d'avoir ramassé un portable par terre (ou sur l'étagère -comment savoir- sans porte, d'où le portable a pu tomber) peut être considéré comme un vol? A la suite de l'avertissement reçu, en fin de semaine de travail, son employeur lui a donné deux semaines de vacances à prendre après ses deux semaines de cours au lycée où elle est en terminale. Puis son employeur (pendant que son apprentie était au lycée, a alors appelé sa mère sur son portable pour lui relater les faits et l'informer de lui trouver un autre employeur pendant ses deux semaines de vacances. Après renseignements pris, il s'avère que cette rupture de contrat soit abusive. Quelle est votre opinion au point de vue juridique? Par ailleurs, l'employeur a dit à mon amie, donc à la maman, que sa fille partait dormir chez des copines et qu'il ne pouvait donc pas la gérer... là, j'avoue ne pas comprendre, en effet l'employeur est responsable de ses apprentis pendant les heures de travail et non après les heures, une décharge parentale a été signée par les parents en septembre au CFA pour autoriser les sorties sur temps libre et hors cours. Aucun papier ni aucune clause n'a été mentionnée et signée sur le contrat employeur pour que l'apprentie soit dans l'obligation de rester 24h/24h sur son lieu de travail. Son employeur a-t-il le droit de l'empêcher d'aller où elle veut après sa journée de travail? En outre, depuis plus de 18 mois il n'y a plus d'eau dans la douche, le ballon étant complètement entartré. J'ai aussi invitée la fille de mon amie à venir prendre un bon bain chaud après avoir été sous une pluie battante après 9h de travail dehors sans possibilité de se doucher après... de bien manger et de passer une bonne nuit hors travail. Les conditions de vie et d'hygiène rajoutées aux horaires de travail importants ont fini par faire craquer cette jeune fille qui n'est pas encore majeure (née en janvier 1997) et qui a toujours fait ses 45h/semaine, les jours fériés depuis qu'elle a 15 ans 1/2 (hormis depuis septembre 2014 où elle n'en a pas fait, ayant fait les deux premières années), puis des remplacements même les dimanches... Comment un tel rythme peut-il être possible sans casse pour une jeune qui n'a même jamais eu un arrêt maladie en 26 mois (même lorsqu'elle était malade ou piquait par des araignées où même le médecin a cru à un zona) depuis ses 15 ans 1/2 sans y laisser des plumes?? Si je vous pose ses questions sur les droits des apprentis et les devoirs des employeurs envers eux, ce n'est pas pour minimiser la faute qu'elle a commise en utilisant un portable qui ne lui appartenait pas (le sien était en réparation et comme il n'y a pas de téléphone aux écuries, elle s'est sentie rassurée et a saisi l'occasion de le ramasser (elle ne pouvait pas l'avoir prévu d'avance, elle est tombée dessus par hasard, sans aucune préméditation). S'est-elle sentie sécurisée en cas de problème la nuit pour pouvoir appeler...? Ceci n'excuse peut-être pas cela, mais peut-on faire une rupture de contrat et empêcher cette jeune fille (qui semble bien déprimée au vu des petits mots très ambigus interceptés par des amis sur le site des jeunes (fb). J'en ai informé ses parents et leur ai donné une copie des mots datés du 26 et 27 novembre) de passer son Bac, même si, comme il lui a été gentiment dit cette semaine, qu'elle ne l'aurait pas (quelle pédagogie) pour un portable ramassé et rendu...? Le CFA peut-il l'aider pour lui trouver un autre employeur? Je vous prie de bien vouloir me répondre afin de savoir de quelle manière aider cette jeune apprentie. Avec mes remerciements, je vous présente mes meilleurs sentiments.

Par **moisse**, le **14/11/2014** à **09:37**

Bonjour, nll a été répondu complètement aux interrogations de cette jeune fille. Le CFA doit agir. Théoriquement il doit mettre fin aux capacités de maîtrise d'apprentissage de cet employeur. En pratique comme il est difficile de trouver des maîtres d'apprentissage il n'en fera rien. Donc ce CFA va tenter de trouver un autre maître d'apprentissage. Une fois cela réalisé, la jeune fille en question traîne son ex-employeur devant le CPH et l'affaire suivra son cours.

Par **speedy7**, le **14/11/2014** à **15:32**

Bonjour, suite aux réponses que vous aviez données aux questions posées, le CFA a répondu à la jeune fille de chercher par elle-même un autre employeur, donc, aucune aide de ce côté. Mon amie m'a dit que pendant ces 27 mois (rentrée mi-Août 2012), ni tutrice ni autre personne n'est passée la voir sur son lieu de travail ce qui est en principe prévu dans tous les CFA. Question: Est-ce normal de laisser des jeunes mineures se faire exploiter jusqu'à qu'ils soient à bout, sans les encadrer un minimum?? Question: Son employeur a-t'il le droit de lui demander de signer des papiers de rupture de contrat étant donné qu'elle est mineure? Et ses parents doivent-ils aussi signer? Et peut-il les obliger de signer cette rupture vite fait entre deux courants d'air, alors qu'elle n'a pas de nouvel employeur? L'employeur est pressé de conclure cet acte afin de se libérer du paiement mensuel de cette apprentie. Déjà les deux fiches de paie et les deux premiers salaires de sa 3ème année (53% SMIC) ne correspondaient pas aux taux du "tableau des salaires des Apprentis", ce qui a été signalé par la CAF pour l'ARS aux parents de l'apprentie, la déclaration du salaire de l'apprentie était erronée et ne correspondait pas à ce qu'elle devait percevoir en 3ème année. La maman a contacté l'employeur pour lui expliquer et le rappel a été fait sur le salaire d'octobre. Ce petit incident ajouté aux heures inadmissibles, pas d'eau pour la douche, le portable ramassé et rendu, qui est le motif de la rupture de contrat (accusation de Vol...) Question: Faire 45h au lieu des 35h payées, n'est-ce pas un Vol? Cette jeune fille ne s'est jamais plainte malgré l'exploitation qu'elle a subie et qui aujourd'hui, se trouve en souffrance morale car elle se sent harcelée pour cette rupture de contrat que son employeur la presse de signer, ce qui la détruit psychologiquement. Question: Que doit-elle répondre à son employeur? Et ses parents que doivent-ils faire? Au vu de son état d'anxiété, après avoir passé quatre jours chez elle, ses parents ont informé le médecin qui a été alarmé par son état dépressif et elle a un RV dès qu'elle rentre de son lycée. Il faut que vous sachiez que sa sœur aînée ne s'étant pas sentie épaulée (non pas dans le monde du travail, mais dans sa vie privée) s'est suicidée il n'y a pas si longtemps... Pour ces raisons, NOUS (amis, famille...) serons proches de cette jeune fille dont nous ne connaissons pas la fragilité mentale et nous ferons ce que "TOUT" adulte responsable est en devoir de faire lorsqu'il y a une menace, une alerte mettant en DANGER l'équilibre psychique et mentale de cette jeune fille. Question: Qui est responsable de l'apprentie après ses heures de travail, n'ayant pas signé de contrat ou clause où l'apprentie est en demeure de rester 24h/24h sur son lieu de travail? En vous remerciant de vos réponses, mes sentiments respectueux.

Par **speedy7**, le **14/11/2014** à **16:15**

Quelques problèmes de connexion, j'espère que mon texte est bien arrivé.

Par **speedy7**, le **14/11/2014** à **17:13**

Bonsoir, mon texte est passé, j'ai eu l'accusé. Merci de me répondre. mes salutations respectueuses.

Par **moisse**, le **14/11/2014** à **17:37**

Elle ne signe rien.
L'employeur va tenter de faire signer une convention stipulant la rupture d'un commun accord.
En effet il ne peut pas procéder au licenciement de la jeune fille sans passer par la case "conseil des prudhommes".
Que le CFA laisse la jeune fille se débrouiller ne m'étonne pas trop, des partisans du moindre effort il y en a plus que de courageux.
Il faut séparer les griefs en 2 parties:
a) les griefs relatifs à la rupture du contrat. Saisie du conseil des prudhommes avec exposé des faits, établissement des heures supplémentaires, travail des dimanches...
Se faire aider soit par un avocat, soit par un vieux syndicaliste.
L'employeur aura bien du mal à justifier le licenciement par un vol allégué alors que:
* il n'est pas concerné par l'appareil
* il n'est pas compétent pour qualifier le fait.
b) Les autres griefs sur le comportement de l'employeur, à qui il est difficile de reprocher un excès de surveillance chez une mineure en pension chez lui.

Par **speedy7**, le **16/11/2014** à **00:04**

Je vous remercie pour vos réponses. Pour le b) pour ce qui est des conditions de vie, l'apprentie n'est ni en pension, ni logée chez l'employeur qui n'habite pas sur place. Elle loue une chambre dans l'appartement qui est mis à disposition pour les employés (palefrenier, moniteurs, apprentis...) et chacun a sa clef de chambre. Aucun surveillant ni pion pour qui que ce soit et aucun contrat signé assignant les employés à rester sur place. Pour ce qui est des conditions de travail, la jeune fille qui depuis ses 15 ans 1/2 fait un minimum de 45h/semaine (jours fériés pendant 2 ans, remplacement des dimanches...) est non seulement épuisée par une accumulation et un surmenage de longue haleine mais lessivée moralement ce qui l'a mis dans des conditions difficiles et sa santé psychique en a pris un coup (bilan du médecin consulté). Beaucoup d'adultes même, auraient craqués bien avant bien que sachant se défendre bien mieux qu'une jeune mineure! Suite à un RV chez le médecin, elle a un arrêt de travail de 2 semaines avec soins en cours et des séances auprès d'un médecin spécialisé car son cas est jugé inquiétant. C'est dur de se rendre compte qu'en fait les jeunes sont jetés en pâture dans des entreprises qui ne respectent pas les contrats signés en début d'apprentissage, que les tuteurs ne se dérangent même pas pour vérifier les conditions de travail, de vie, d'hygiène... comme prévu aussi dans les contrats et que tout ce petit monde se fiche de ces jeunes qui sont exploités jusqu'à ce qu'ils n'en puissent plus et se retrouvent en

rupture de contrat pour des affaires ne concernant même pas leur travail au sein de l'entreprise. Le temps de l'esclavage a pourtant été aboli! Maintenant, vivre une expérience aussi décevante ne peut pas motiver les jeunes à entrer dans le monde du travail avec sérénité. C'est bien dommage. L'employeur dans le cas présent, peut-il obliger l'apprentie à signer une rupture de contrat pendant son arrêt de maladie? Et peut-il lui imposer de prendre ses vacances pendant son arrêt? Merci pour vos réponses, Cordialement.

Par **speedy7**, le **19/11/2014 à 00:27**

Bonsoir, je n'ai pas eu de réponses à mon courrier du 16/11/14...? Merci de me répondre. Cordialement

Par **moisse**, le **19/11/2014 à 07:35**

Bonjour,
Tout a été dit et redit.
Alors va pour une troisième fois.
[citation] L'employeur dans le cas présent, peut-il obliger l'apprentie à signer une rupture de contrat pendant son arrêt de maladie[/citation]
L'employeur licencie, le salarié démissionne.
Votre phrase n'a donc pas de sens.
Dans le cadre d'un licenciement l'employeur n'a pas besoin de recueillir l'avis du salarié, et en contrepartie dans le cadre d'une démission, le salarié n'a pas besoin de l'accord de son employeur.
[citation] pendant son arrêt de maladie[/citation]
L'arrêt maladie ne suspend rien du tout, contrairement à l'arrêt "accident du travail" ou "maternité".
[citation] Et peut-il lui imposer de prendre ses vacances pendant son arrêt?[/citation]
Cela n'a pas de sens non plus. Si le salarié est en arrêt de travail, il n'est pas en congés payés.

Par **speedy7**, le **19/11/2014 à 20:50**

Bon, ben merci, mais je n'ai rien compris. c'est difficile de suivre, enfin vous m'avez répondu le 14/11 "elle ne signe rien"... elle n'a pas de nouvel employeur, donc elle ne signera pas et de plus elle a craqué physiquement et psychologiquement et elle est en soins pour "burnout". Mes questions n'ont pas de sens, peut-être, mais les abus d'horaires et de planning (jours fériés et dimanches travaillés...) et les mauvaises excuses pour faire une rupture de contrat à une gamine mineure qui bossait 45h et plus par semaine... c'est du bon sens...?? En tout cas, je vous remercie pour votre aide. Bonne soirée, cordialement.