



Heures de travail et salaire compliqués !

Par **unpeuperdu57**, le 17/06/2016 à 12:04

Bonjour, je vous explique la situation de ma conjointe. Elle a été embauchée en CDI il y a quelques mois dans un restaurant qui fait restauration "normale" la plupart du temps, et s'occupe de salons également. Hors salons, le restaurant ne cartonne pas des masses pour le moment (fraîchement ouvert), et ma conjointe qui a un contrat de 42h par semaine, n'en couvre qu'environ une trentaine. A l'inverse, les semaines de salons (ou de match comme c'est le cas en ce moment avec l'Euro), elle peut accumuler les heures jusqu'à faire 70 heures semaine. Il y a peu, elle a fait 12 jours d'affilés, avec certaines journées qui faisaient 9h/23h (c'est raide). Quoiqu'il en soit, même si il y a deux semaines (par exemple), elle fait 56h de travail en seulement 4 jours, les heures qui lui manquent la pénalise beaucoup. En somme, elle peut travailler énormément, mais ne touche malgré tout pas son salaire complet, puisque le reste du temps, elle ne fait pas ses heures (le patron lui disant de rentrer par manque de boulot). Sur son contrat, il y a un salaire "fixe" brut de mentionné, mais avec la précision "pour 169h de travail hebdomadaire", ce qu'elle ne fait pas vraiment. En somme, elle ne touche jamais le salaire qui lui a été promis. L'inquiétude est d'autant plus grande compte tenu du fait que juillet/août sera une période calme, sans salon, ce qui pourrait faire baisser son salaire considérablement si on suit la logique de ne payer que les heures faites, qu'importe comment elles sont placées sur le planning). Est ce normal ? Y a t il quelque chose à faire ? Car pour le coup, depuis le début du mois de juin, elle accumule déjà 131h en 17 jours, mais elle n'accèdera pas pour autant à son salaire complet, puisqu'il lui manque également 30h du mois dernier...

Par **Lag0**, le 17/06/2016 à 13:14

Bonjour, L'employeur est totalement dans l'illégalité. Il est de son devoir (respect du contrat

de travail) de donner du travail à son salarié pour l'horaire prévu, et, s'il ne le fait pas, de respecter à minima le salaire prévu au contrat.
Donc si son employeur ne donne pas suffisamment de travail à votre épouse, il est en faute, mais cela ne l'empêche pas de devoir la payer au salaire normal.
Votre épouse peut réclamer son salaire sur les 3 dernières années, le cas échéant devant le conseil des Prud'hommes.

Par **unpeuperdu57**, le **17/06/2016 à 15:35**

Tout d'abord, je tiens vraiment à vous remercier d'avoir pris la peine de me répondre. Quand on est perdu sur un sujet dont on ne maîtrise pas bien les codes, c'est véritablement un réconfort de trouver des réponses.
Ma conjointe a déjà tenté de discuter du problème avec ses employeurs à plusieurs reprises déjà. Au départ, on lui a dit que c'était une "erreur", qui serait corrigée le mois suivant. Ce qui n'a évidemment pas été fait. Maintenant, c'est devenu "normal", puisqu'elle ne fait pas toutes ses heures. C'est donc devenu un cercle vicieux duquel il ne veut pas du tout sortir visiblement.
D'autant qu'elle a vu les fiches de paie des autres employés qui ont bien eu leur salaire complet. Ce que l'employeur réfute catégoriquement à présent. Selon lui, personne n'a eu son salaire complet (mais si du coup c'est illégal, cela veut dire qu'il préfère argumenter en agrandissant ses torts, plutôt qu'en les réduisant si j'ai bien suivi...). Bref nous allons voir les recours possibles dans ce genre de cas... Merci encore !

Par **morobar**, le **17/06/2016 à 17:30**

Il n'y a qu'une seule voie d'action:
Mise en demeure de régler l'intégralité des salaires et heures supplémentaires non soldées sous huitaine, faute de saisir le conseil des prudhommes, dont c'est l'apanage exclusif de traiter ce genre de controverse.
Bien sur ambiance pourrie aussitôt, mais faut savoir ce qu'on veut, en partant du principe que plus on baisse son froc et plus

Par **Visiteur**, le **17/06/2016 à 19:20**

Bonjour,
Pourquoi pas l'inspection du travail ?

Par **Lag0**, le **17/06/2016 à 19:54**

Bonjour pragma,
Ce n'est pas le rôle de l'inspection du travail que de régler un litige particulier en matière salariale. C'est la compétence exclusive du conseil des Prud'hommes.

Par **morobar**, le **18/06/2016 à 08:36**

Hello @pragma,
L'inspecteur du travail n'intervient que lorsqu'il s'agit d'un personnel protégé (élu, délégué syndical...).
Et même là, il ne peut que mettre en demeure l'employeur, sauf à transmettre un PV au procureur pour mise en mouvement de l'action publique.