



Trous de caisse retenus sur les pourboires et autres abus

Par **Plxntasm**, le **18/12/2013** à **12:35**

Bonjour à tous,
Je voudrais avoir l'avis de personnes mieux renseignées que moi sur un sujet précis:
Je suis serveur dans un bar. Nous mettons tous nos pourboires en commun en liquide et notre employeur nous les redistribue toutes les semaines en fonction du nombre d'heures effectuées par chacun.
En cas de trou de caisse (càd de clients qui partent sans payer, ce qui arrive souvent), on nous retient le montant des ces trous sur nos pourboires. J'ai plusieurs mails dans lesquels mon employeur nous explique cela et nous dit combien il va nous retenir cette fois-ci.
J'aimerais savoir si cette preuve est suffisante pour tenter une quelconque procédure contre mon employeur, de préférence lorsque j'aurai démissionné (dans quelques semaines/mois), quel type de tribunal dois-je saisir et si je peux demander des indemnités en plus de la restitution des pourboires retenus.
Mais ce n'est pas tout, j'aimerais aussi savoir si les choses suivantes sont des motifs recevables pour tenter une procédure, pour faire pencher la balance en ma faveur ou pour faire augmenter le montant d'une éventuelle indemnité. Est-il aussi possible en guise de preuve de faire constater ces infractions par l'inspection du travail, en leur demandant d'effectuer un contrôle, et est-ce qu'une procédure à l'encontre de mon employeur est réalisable, réaliste? Est-ce que je "fais le poids" par rapport à lui et ai-je de réelles chances de gagner? Voici la liste des choses douteuses que j'ai remarquées, outre les retenues de pourboires:
1. Un autre mail de mon employeur nous explique que ceux qui ne noteront pas leurs horaires dans le cahier chaque semaine n'auront pas leurs pourboires pour la semaine en question.
2. Nous sommes au total plus de 50 employés et il n'y a pas de syndicat.
3. A l'embauche, on nous prévient que ceux qui démissionnent avant six mois d'ancienneté ne recevront leur chèque de solde de tout compte qu'à la date choisie par l'employeur et n'auront d'autre choix que de venir chercher ce chèque en personne à une date et une heure fixées par l'employeur. Pour moi, c'est un moyen peu scrupuleux de faire pression sur les employés et qui ne tient pas compte du fait qu'un

employé ait pu trouver un autre travail ailleurs avant six mois d'ancienneté (surtout que la plupart des employés sont des étudiants et peuvent parfaitement trouver un "vrai" travail assez vite). Ai-je raison?

4. Personne n'effectue de visite médicale à ma connaissance.

5. Le contrat est de 35h mais il y a des semaines à 30 et d'autres à 39, sans qu'on nous demande notre avis.

6. Quand on commence à midi, on est tenu d'être présents à 11h30 pour faire un briefing, et ce temps-là est non payé.

7. Le temps passé à compter la caisse en fin de service n'est pas rémunéré.

Voilà donc la liste exhaustive de ce qui ne va pas là où je travaille. Avant qu'on ne m'accuse d'être une petite fouine, je tiens à dire que j'assume le fait que je cherche avant tout à trouver un moyen d'utiliser ces arguments afin de soutirer le maximum d'argent à mon employeur en indemnités.

Egalement, je trouve que si cela arrive, il aura eu ce qu'il méritait car il profite d'un turnover élevé et du fait qu'aucun employé ne prenne la peine de faire valoir ses droits pour continuer à abuser de nous ainsi. J'ai travaillé dans pas mal d'endroits, mais celui-ci est bien le moins "réglo" que j'aie vu, je vous l'assure !

Merci de votre aide et de vos conseils avisés :)

Par **moisse**, le **18/12/2013** à **16:10**

Bonjour,

Pour ce qui est des pourboires, voir l'autre discussion.

Examinons le reste.

Tout d'abord l'inspecteur du travail n'est pas un délégué syndical.

La seule chose que vous pouvez lui signaler, et encore si tel est le cas, est que l'employeur n'organise jamais les élections du personnel pas plus que les visites médicales d'embauche.

A tout hasard l'absence de visite médicale d'embauche et/ou de suivi du personnel est un manquement grave qui justifie la prise d'acte par le salarié (démission requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse par le CPH).

Examinons vos griefs dans l'ordre :

1) C'est l'employeur qui décide de la forme d'enregistrement des horaires. Mais il ne peut toujours pas sanctionner un manquement sous forme pécuniaire. Il peut cependant sanctionner en respectant les procédures adéquates, avertissements, licenciement...

2) Ce n'est pas l'employeur qui crée un syndicat (bien que certains le fasse pour avoir ce qu'on appelle des "jaunes" ou syndicat maison).

L'employeur doit simplement organiser des élections, faire appel aux candidatures et adresser, en cas de carence de candidature, un PV du même nom à l'inspecteur du travail.

3) Lors de la rupture du contrat l'employeur doit remettre au dernier jour de travail l'ensemble de la documentation au salarié. Ces documents sont quérables, c'est à dire tenus à disposition sur le lieu de travail.

La pratique admet un délai de quelques jours pour l'élaboration de ces documents souvent réalisés à l'extérieur.

Un délai anormal (plus de 8 jours ou après une échéance normale de paie s'analysera comme une rétention abusive susceptible de dommages et intérêts.

Ne pas hésiter à saisir la formation de référé prudhommal si l'habitude de cet employeur est d'attendre plus de 2/3 semaines.

4) C'est une grosse faute et un manquement grave à une obligation essentielle de l'employeur.

Si'il vous prend l'envie de démissionner un jour, vous envoyez votre lettre en stipulant prendre acte de ce manquement dont vous entendez obtenir réparation auprès du conseil des prudhommes.

Vous aurez des dommages et intérêts à hauteur de votre ancienneté.

5) Ce n'est pas régulier, mais pas complètement irrégulier. C'est une interprétation abusive de la modulation du temps de travail qui est présente conventionnellement dans cette branche professionnelle.

6) et 7) Le temps de subordination est toujours du temps de travail effectif.

Le temps non payé est celui où vous pouvez vaquer à vos occupations personnelles sans devoir répondre aux ordres de l'employeur.