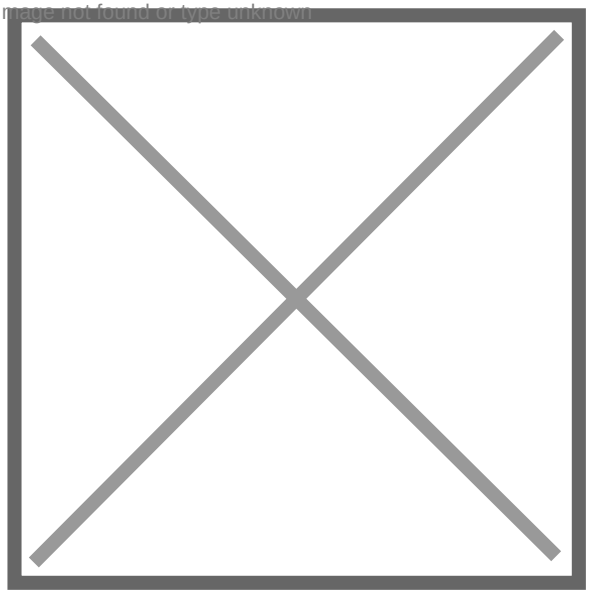
Image not found or type unknown



Apprenti sans contrat : comment partir & être payé ?

Par **tootoo**, le **25/08/2017** à **18:18**

Bonjour,

Mon fils de 20 ans a trouvé un maître d'apprentissage boulanger pour s'inscrire en 1ère année de CAP dans un CFA. Il a commencé à travailler le 1er août. Il a demandé plusieurs fois à son patron un contrat. Celui-ci a toujours avancé de faux prétextes (CFA fermé, alors que le contrat ne concerne pas le CFA), envoi erroné à la Chambre de commerce et aujourd'hui, promesse d'un contrat en bonne et due forme la semaine prochaine.
Il est logé (pour 250 € par mois) dans un taudis pas aux normes au dessus de la boulangerie.

Or aujourd'hui, nous apprenons que ce monsieur n'en est pas à ses premiers agissements, que je n'exposerai pas ici. Il s'agit donc pour mon fils de quitter immédiatement ce "travail", mais d'être payé, tout de même.
Comment faire ? Quels sont ses droits ?

Merci de vos conseils rapides.

Par **morobar**, le **25/08/2017** à **19:02**

Bonjour,
[citation](CFA fermé, alors que le contrat ne concerne pas le CFA);[/citation]
Bien sur que si.
Pas de contrat d'apprentissage sans école, qui signe le contrat.

[citation]un taudis pas aux normes au dessus de la boulangerie.[/citation]
Qu'est-ce que vous appelez "pas aux normes" ?
[citation]Il est logé (pour 250 € par mois !) [/citation]
Donc il n'est pas logé par l'employeur comme logement de fonction, il paie un loyer et donc a signé un bail.
Il n'est pas facile de trouver un maitre d'apprentissage surtout à 20 ans.
Alors il me parait préférable de contacter le CFA et de vérifier la capacité de l'employeur à embaucher un apprenti et ce que l'école pense de tout cela.

Par **tootoo**, le **25/08/2017** à **19:19**

Déjà contacté le CFA, qui ne vise le contrat qu'après signature.
N'a pas signé de bail, puisque pas de contrat dont il serait une adjonction. D'ailleurs ce serait une sous-location.
Pas aux normes ? = pas d'évier, seulement un lavabo, et demande expresse du patron de disjoncter le compteur à chaque fois qu'il quitte les lieux, il est prié de disjoncter au compteur donc visiblement risque électrique.
D'ailleurs le proprio des murs de la boulangerie et du studio au dessus(qui n'est pas le patron) ne vit plus sur place.
Pour compléter le tableau : apparemment, il est sous menace d'expulsion, qui aurait dû se faire le 1er août (perdu en appel et cassation)mais il a réussi à avoir une rallonge.

Bref, ça sent très mauvais. Je vais d'ailleurs chercher mon fils de ce pas (100 km, tout de même), car il ne veut plus avoir à faire avec ce patron.

Je suppose qu'il ne sera pas payé. Quelle preuve peut-il avoir de son travail pendant presqu'un mois ?

Par **tootoo**, le **25/08/2017** à **19:24**

J'oubliais : un nid à cafards, une horreur !

Par **morobar**, le **25/08/2017** à **19:35**

Bonjour,
Vous mélangez semble-t-il les problèmes du logement avec celui de l'employeur alors qu'il s'agit de 2 personnes juridiquement différentes.
De toutes façon si le jeune ne se sent pas de rester autant qu'il quitte les lieux le plus vite possible.
Reste que le problème du paiement de son salaire va se poser.
S'il possède quelques éléments de preuve de sa présence, il peut saisir la formation de référé du conseil des prudhommes compétent territorialement au lieu de la boulangerie.
Mais il vaut tout de même mieux réclamer le paiement de son du par LR/AR avant toute démarche et laisser un petit délai de confection (mettons 10 jours car on est en fin de mois);

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le salaire d'un apprenti est encadré en selon l'âge en % du smic et donc il doit être relativement simple de porter le montant dans la lettre de réclamation.

Par **tootoo**, le **25/08/2017** à **19:42**

Je comprends bien que logement et contrat de travail sont deux choses séparée, mais franchement, le savoir dans un taudis qui peut prendre feu....
J'ajoute que c'est une zone frontalière et que se loger ailleurs est impossible.
Mon fils s'est lancé la dedans tête baissée sans me demander conseil (20 ans, et une forte opposition !). Espérons que cela lui servira de leçon, mais j'en doute, car il a déjà une autre casserole sur le feu (on ne peut pas dire que c'est un jeune sans motivation).
Merci de vos conseils un peu rassurants, car j'avoue ne jamais m'être mise moi-même dans une telle situation (je prenais à son âge l'avis de mes parents ...).
Quelle type de preuve peut-il avoir ? Une photo de lui dans son logement, prouvant qu'il était bien logé au-dessus de la boulangerie ?

Par **morobar**, le **25/08/2017** à **20:21**

Xxxxxxxxxxxx
On ne peut se donner de preuve à soi-même.
Mais on peut établir un état de présence, indiquer avoir rencontré/vu tel client ou tel fournisseur (la farine) de sorte que face à une présomption de présence, l'employeur soit tenu à démonter le respect de ses obligations.
Ce dont je doute au passage (DUE, registre du personnel).
A tout hasard je vous indique qu'à l'occasion de toute embauche l'employeur est tenu de donner un récépissé de sa déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF (due)

Par **tootoo**, le **25/08/2017** à **23:24**

Me revoilà après avoir récupéré mon fils et ses affaires.
Le logement était plein de crottes de souris, et d'une puanteur venant sans doute de la benne à ordure du magasin. Passons...
Non, il n'a absolument rien reçu de cet employeur.
Demain, je lui envoie les clés en RAC. Je pensais y joindre une lettre signée par mon fils demandant paiement par virement pour cet emploi du 1er au 25 août. Comment tourner cela ? Demander en même temps la DUE ?

Par **morobar**, le **26/08/2017** à **09:17**

Bonjour,
Il convient de préciser:
* quitter l'emploi pour le non respect par l'employeur de ses obligations

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

* demander la rémunération correspondante aux 25 jours accomplis
* demander le récépissé de déclaration d'embauche
* demander un bulletin de salaire, un certificat de travail et un solde de tout compte, ainsi que l'attestation Pole-emploi
Sous 10 jours.

Par **tootoo**, le **26/08/2017** à **19:18**

Merci beaucoup morobar pour vos précieux conseils.
Une lettre reprenant vos points ci-dessus a été expédiée ce matin avec les clés, en RAC.

J'ai depuis appris, en déballant le déménagement et en constatant que les provisions que je lui avais laissées en début de mois étaient presque intactes, qu'il avait essentiellement mangé la production de la boulangerie (sandwiches, pizzas, desserts, sodas...) et a donc accumulé une note dont il ignore le montant !

Je vous tiendrai au courant des résultats obtenus... ou non. Je pense aussi téléphoner à l'Inspection du travail lundi, si j'arrive à les avoir au téléphone, ce dont je doute.

Encore merci et bonne fin de semaine.

Par **morobar**, le **27/08/2017** à **08:12**

Le montant je le connais : ZERO
En effet on est en présence d'un avantage en nature, peut-être même prévu dans la convention collective du secteur.

Par **tootoo**, le **27/08/2017** à **11:29**

Bonjour,
J'étais un jour dans la boulangerie/salon de thé et ai commandé un café. La vendeuse a demandé à mon fils : "je le mets sur ton compte ?". J'en ai donc conclu que chaque employé y avait un compte.

Et puis c'est plusieurs fois par jour qu'il a dû consommé sur place, pas juste pendant le travail (le logement était au-dessus de la boutique), et pas qu'un peu.

Pour la rémunération, j'ai un peu forcé en spécifiant :
"le versement du salaire qui m'est dû, calculé sur la base du SMIC puisque aucun contrat d'apprentissage n'a été signé", et ce après avoir trouvé ça :
« Les litiges relatifs à l’enregistrement du contrat d’apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud’hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d’apprentissage est nul (en l’espèce, pour défaut d’enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

requalifié. L’apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu’à l’indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail. » sur http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/contrat-apprentissage

Par **morobar**, le **27/08/2017** à **12:39**

Cela me semble bien correspondre à la situation, mais il va falloir prouver avoir travaillé.
Pas forcément justifier de la totalité des heures, mais prouver sa présence au poste de travail.
Cela oblige l'employeur à justifier tant de l'embauche (formalités..) que du planning contresigné par le salarié.

Par **tootoo**, le **27/08/2017** à **15:21**

J'avais oublié de préciser que mon fils avait bien reçu une Promesse d'embauche, nécessaire pour déposer son dossier au CFA. Malheureusement, je n'ai pas gardé de copie.
Quant à prouver sa présence au travail... à part le témoignage d'autres salariés, je ne vois pas. Je doute que des fournisseurs témoignent contre leur client et disent qu'ils ont vu mon fils sur place.

Je n'ai pas compris votre explication : "Cela oblige l'employeur à justifier tant de l'embauche (formalités..) que du planning contresigné par le salarié."
Mon fils ne signait rien en arrivant au travail chaque jour.

Par **morobar**, le **27/08/2017** à **20:48**

Mon explication est pourtant simple:
Si votre fils parvient à ,prouver sa présence, il appartient à l'employeur de démonter le respect de ses obligations tant légales que règlementaires:
* signature du contrat de travail
* inscription sur le registre du personnel
* déclaration d'embauche à l'URSSAF
* remise d4un récépissé de déclaration au salarié
* établissement d'un planning d'emploi ou une justification des horaires accomplis;
Ne comptez pas sur les autres salariés pour délivrer une attestation. Par contre un livreur de la minoterie, ou de boissons...

Par **tootoo**, le **30/08/2017** à **18:28**

Bonjour,
Me revoici avec les derniers développements.
Aucun contact de la part du patron qui a reçu le courrier RAC le 28 août.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

J'ai téléphoné à la Chambre des métiers qui me dit avoir établi aujourd'hui un contrat antidaté au 1er août entre mon fils et le patron en question, qui sera retourné à ce dernier pour signature(s). N'ont pas pu ou voulu me dire quand ils avaient reçu la demande.
Ils me disent qu'il y a deux solutions, la plus simple serait la première à leurs yeux :
1. régulariser la situation en signant le contrat puis en procédant à la rupture dans la foulée, puisque dans les délais pour rupture sans préavis ;
2. demander au patron d'annuler le contrat établi aujourd'hui mais non signé (par un mél à la Chambre des métiers). Le salaire serait alors plus difficile à récupérer;
Ce dont mon fils a besoin, c'est d'être libre de tout engagement et vite, car il a déjà eu deux autres propositions d'embauche et qu'il ne peut avoir deux contrats en cours.

Que faire ?
Merci de vos lumières.

Par **ASKATASUN**, le **31/08/2017** à **02:39**

Bienvenu,
[citation]Ils me disent qu'il y a deux solutions, la plus simple serait la première à leurs yeux :
1. régulariser la situation en signant le contrat puis en procédant à la rupture dans la foulée, puisque dans les délais pour rupture sans préavis ; [/citation]
Je ne sais pas si c'est un stagiaire d'été qui vous a répondu à la Chambre des métiers, mais c'est n'importe quoi en terme de Droit du travail, pourquoi ?
Votre fils a travaillé jusqu'au 25/08 chez un artisan boulanger sans qu'il soit formalisé par le moindre document écrit qu'il s'agissait d'un contrat d'apprentissage.
En l'absence d'un tel document qui est obligatoire pour embaucher un apprenti, par l'application des dispositions du Code du Travail, notamment des articles L 1221-1, L 1221-2 et suivants, il était employé en CDI temps plein au salaire minimum légal.
Vous exposez que le 26/08 une lettre RAR, de votre fils je suppose, a été expédiée à l'employeur formalisant la rupture de ce CDI verbal aux torts exclusifs de ce dernier pour non respect de ses obligations, particulièrement en matière de logement.
Cette façon de procéder de la part d'un salarié est dénommée en Droit du travail : prise d'acte de rupture du contrat de travail. Il convient de saisir à la suite le Conseil de Prud'hommes compétent afin qu'il entérine ladite rupture et l'entière responsabilité de l'employeur, vous pourrez également réclamer les éléments de rémunération qui n'auront pas été réglés.
Néanmoins à ce jour, votre fils est délié de tout engagement envers ce maître d'apprentissage défaillant puisque aucun contrat d'apprentissage n'a été formalisé entre votre fils et lui.
Je vous rappelle que ce contrat de formation spécifique n'est valide que si il reçoit l'approbation de 3 parties, l'apprenti si il est majeur, l'employeur formateur et le CFA.
Votre fils est libre de conclure un contrat d'apprentissage en bonne et due forme avec qui il veut. Je lui conseille d'informer le CFA qu'il ne donnera pas suite au contrat préparé pour lui à la demande de celui chez qui il a travaillé en août 2017 comme salarié mais en aucun cas comme apprenti puisque aucun contrat d'apprentissage valablement conclu n'a été formalisé.

Par **tootoo**, le **31/08/2017** à **16:34**

Bonjour, Merci pour votre réponse.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous écrivez : "Cette façon de procéder de la part d'un salarié est dénommée en Droit du travail : prise d'acte de rupture du contrat de travail. "
Cela est-il possible pendant la période d'essai ? Je lis le contraire à https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409
D'ailleurs, ce n'est pas vraiment une période d'essai au sens strict dans le cadre d'un apprentissage.

Par ailleurs, La Chambre des métiers me dit aujourd'hui qu'ils ne peuvent pas préparer un nouveau contrat (nouveau patron) puisque pour eux il y a un contrat en attente avec le précédent. Et incitent mon fils à signer le contrat en menaçant l'employeur de l'Inspection du travail pour que tout cela soit réglé rapidement.

D'autre part, les obligations par rapport au logement sont celles de n'importe quel bailleur, je suppose et distinctes de celles contrat de travail (pas d'obligation de logement dans apprentissage).

Je suis totalement perdue quant à la bonne décision à prendre. Nous n'avons pas les moyens de payer un avocat si ce monsieur fait appel devant les Prud'hommes.

Par **ASKATASUN**, le **01/09/2017** à **03:18**

[citation]Cela est-il possible pendant la période d'essai ? Je lis le contraire à https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409
D'ailleurs, ce n'est pas vraiment une période d'essai au sens strict dans le cadre d'un apprentissage. [/citation]
Pour qu'il y ait une période d'essai dans le cadre d'un contrat de travail, il faut déjà un écrit qui formalise cette condition. Ce n'est pas votre cas puisque aucun contrat de travail écrit n'a été conclu.
[citation]Par ailleurs, La Chambre des métiers me dit aujourd'hui qu'ils ne peuvent pas préparer un nouveau contrat (nouveau patron) puisque pour eux il y a un contrat en attente avec le précédent. Et incitent mon fils à signer le contrat en menaçant l'employeur de l'Inspection du travail pour que tout cela soit réglé rapidement.[/citation]Le contrat d'apprentissage en attente n'a aucune valeur puisqu'il n'est ni signé de votre fils, ni d'un maître d'apprentissage.
Votre fils doit fixer ses intentions auprès de la Chambre des métiers en lui écrivant qu'il a renoncé à faire son apprentissage dans telle maison, mais qu'il le fera dans telle autre.
Signer le contrat d'apprentissage initial n'a aucun sens, aucune utilité sauf de complexifier la situation puisque après avoir été embauché en CDI, puis rompu ledit CDI, votre fils se liera à cet employeur par un contrat d'apprentissage pour la même période !
[citation]D'autre part, les obligations par rapport au logement sont celles de n'importe quel bailleur, je suppose et distinctes de celles contrat de travail (pas d'obligation de logement dans apprentissage). [/citation]Le logement est un avantage en nature, un accessoire au contrat de travail proposé dans votre cas par le maître d'apprentissage. Si le logement est insalubre, l'employeur ne répond pas à ses obligations.[citation]Je suis totalement perdue quant à la bonne décision à prendre. Nous n'avons pas les moyens de payer un avocat si ce monsieur fait appel devant les Prud'hommes.[/citation]Il y a dans les organisations syndicales ouvrières des défenseurs syndicaux qui peuvent vous assister moyennant le paiement d'une cotisation annuelle. C'est bien moins cher qu'un avocat et souvent tout aussi efficace.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **01/09/2017** à **10:13**

[citation]Le logement est un avantage en nature, un accessoire au contrat de travail proposé dans votre cas par le maître d'apprentissage. Si le logement est insalubre, l'employeur ne répond pas à ses obligations.[/citation]Selon la situation exposée, ce n'est pas le cas, le bailleur est étranger à l'employeur, et le salarié paie un loyer.
Certes on peut penser que la proximité a facilité la mise en relation, mais de là à en déduire un emploi "logé" impliquant un avantage en nature il y a un pas infranchissable.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés