



Cdd dit permanent, ouvreuse théâtre privé

Par **aurelie75019**, le **23/05/2010** à **13:08**

Bonjour,

Une amie travaille en tant qu'ouvreuse dans un théâtre privé depuis trois ans. Ce dernier ferme pour travaux pendant deux mois. Est-elle éligible à une quelconque indemnisation ?

Chômage technique par exemple ?

Elle est rémunérée au pourboire et fait un chèque pour ses charges salariales tous les mois à son employeur.

Je vous remercie de me tenir informée de ses droits et recours possibles.

Cordialement,

Aurélie

Par **julius**, le **23/05/2010** à **15:07**

Bonjour,

Je ne comprends pas :

[citation]Elle est rémunérée au pourboire et fait un chèque pour ses charges salariales tous les mois à son employeur.[/citation]

Que dit son contrat de travail ?

Vous parlez d'un CDD permanent ?

Il faudrait plus de détails pour répondre.

Cordialement

Par **aurelie75019**, le **23/05/2010** à **16:05**

Bonjour,

Je lui demanderai les détails de son contrat de travail.

Comme les pourboire sont considérés être du brut, elle déduit elle-même les charges salariales, en les remettant à l'employeur.

Oui, c'est un CDD permanent.

Quand vous dites de regarder le contrat de travail, dans quel clause ma requête pourrait-elle trouver une réponse?

merci,

Aurélie

Par **julius**, le **23/05/2010** à **16:22**

[fluo]Comme les pourboire sont considérés être du brut, elle déduit elle-même les charges salariales, en les remettant à l'employeur. [/fluo]

C'est à l'employeur de gérer les pourboires et d'en faire payer (sur la feuille de paie) les cotisations.

La salarié doit donc voir apparaitre un plus (pourboire) dans ses revenus , et plusieurs moins (correspondant à toutes les charges).

L'employeur doit AUSSI verser des charges sur ce SALAIRE.

J'ai peur que dans son cas l'employeur lui fasse payer ET les charges salariales , et LES charges patronales (comment calcule t elle ses charges et sur quelle base) !

Faites vérifier que ceux ci apparaissent sur la feuille de paie (dans la colonne des cotisations) et recalculer les.

un CDD permanent n'existe pas , il a forcément une fin (qu'elle soit programmé par une date , ou une fin de mission , ou un fin de remplacement d'absence d'un salarié)

Sinon , il s'agit d'un CDI (contrat légal de droit commun).

(Voir dans le contrat -> les conditions de création et la clause de fin de contrat)

D'ailleurs depuis quelques jours l'administration française est mise en porte à faux sur des CDD "permanents" dans ses établissements.

Pour les recours : Tribunal des prud'hommes accompagné d'un avocat ou d'un défenseur syndical.

Je ne saurais que vous conseillez de la faire se rapprocher de l'un de ces conseillers précités pour vérifier et étudier le cas échéant la mise en place d'une procédure.

Par **aurelie75019**, le **23/05/2010** à **17:52**

merci, je lui passe le message, en espérant que ça la motive à engager une procédure ! personnellement, je ne trouve pas sa situation très légale.

encore merci,

Aurélie

Par **pepelle**, le **27/05/2010** à **19:33**

Bonjour Julius

Vous avez écrit " D'ailleurs depuis quelques jours l'administration française est mise en porte à faux sur des CDD "permanents" dans ses établissements."

Cela ne date pas de quelques jours! l'administration française peut faire des " cdd" (terme impropre d'ailleurs pour le public) jusqu'à 6 ans en continu et a ensuite l'obligation d'embaucher au delà de 6 ans (ce qu'elle fait rarement d'ailleurs, elle préfère ne pas renouveler le contrat tout simplement et prendre quelqu'un d'autre!)

Le " fait du Prince" a encore de beaux jours devant lui

Par **oulaoop**, le **11/01/2012** à **15:04**

Bonjour,

Je relance le sujet. En effet, j'ai l'impression que les théâtres privés font un peu tout et n'importe quoi avec leurs salariés. Une amie qui est en CDI en tant qu'ouvreuse n'est rémunérée qu'au pourboire. Pourtant, son responsable lui présente tout de même une feuille de paye qui calcule très approximativement ce qu'elle a touché. Il compte chaque spectacle pour 3H de vacation (3xle smic = ce qu'il marque sur sa feuille). Ensuite, il lui demande de payer les charges salariales, à peu près 2€ par spectacle. Mais le conflit entre ell et lui est qu'il refuse tout chèque qui réglerait la passation d'argent. Non non, il lui demande de payer en liquide, en prenant sur ce qu'elle a gagné, toujours dans son bureau, sans en parler à personne, et surtout elle n'a pas le droit d'en parler au sein du théâtre, c'est toujours bouche cousue. Alors forcément elle se doute que quelque chose d'illégal se trame, s'il ne veut pas de chèque "parce que comme tout est en espèces, et ben c'est plus facile pour nous..." elle y croit de moins en moins, comment peut-elle faire changer la situation ?

Par **pat76**, le **11/01/2012** à **16:25**

Bonjour

Pourquoi ne pas faire examiner le contrat par l'inspection du travail?

Par **oulaoop**, le **11/01/2012** à **16:40**

Envie de garder son emploi :)

Par **pat76**, le **11/01/2012** à **16:44**

Envie de garder son emploi et de continuer à se faire avoir...

Par **oulaoop**, le **11/01/2012** à **22:47**

Sinon à propos de l'inspection du travail, on peut y aller comme on veut, et gratuitement ? Le problème c'est qu'après l'inspection du travail peut se retourner directement vers le théâtre ?

Par **pat76**, le **12/01/2012** à **11:43**

Bonjour oulaoop

L'inspection du travail ne vous fera pas payer les renseignements quels vous donnera après avoir examiner le dossier.

Elle ne se retournera pas obligatoirement contre l'employeur. Elle pourra dans l'avenir effectuer un contrôle du livre du personnel par exemple et de voir si les visites médicales à la médecine du travail des salarié dont à jour.

La personne qui examinera le contrat de travail et les conditions du salaire indiquera si une procédure devant le Conseil des Prud'hommes est envisageable ou pas.

Après, ce sera à vous d'engager la procédure si elle est nécessaire pour faire valoir vos droits.

Quitte à me répéter, je pense que l'employeur est dans l'illégalité concernant la rémunération si il y a un contrat de travail.

Par **oulaoop**, le **12/01/2012** à **11:51**

Merci beaucoup pour votre réponse. Je pense en effet qu'elle va faire vérifier tout ça par l'inspection du travail et faire un courrier à l'URSSAF pour savoir si elle est bien déclarée à l'URSSAF, ce dont elle doute fortement puisque son employeur refuse de prendre l'argent de ses charges en chèque et fait toujours ça en douce.

Sinon à propos de la rémunération, malheureusement, dans le théâtre privé c'est bien la règle. J'ai vérifié sur Legifrance et pour le personnel de placement en théâtre privée, ça se passe comme ça. Elle doit aussi payer des charges salariales. Mais ce qui lui semble douteux c'est la manière de rendre l'argent: en espèces. Elle a refusé plusieurs fois, voulant faire un chèque, mais ils ne veulent rien entendre. Ils lui disent que comme tout est en espèces, c'est plus simple et qu'ils vont pas perdre leur temps à porter des chèques à la banque. Il ne lui font aucun reçu, ils ne veulent même pas lui signer un bout de papier (qui ne vaut rien entre autre

mais qui la rassurait) et je me demande bien comment ils justifient cet argent dans les comptes du théâtre ???

Par **pat76**, le **12/01/2012** à **12:09**

Rebonjour

Je vous donne mon avis, les cotisations ne sont pas reversées et passe dans la poche de l'employeur.

Si il refuse de signer un reçu, ce n'est pas pour rien, et votre amie n'a aucune preuve de paiement.

Donc il pourra de nouveau lui être réclamé le paiement des cotisations.

Pas de temps à perdre elle doit aller en urgence à l'inspection du travail et se rendre à l'URSSAF pour expliquer la situation.

Elle a eu une visite médicale d'embauche à la médecine du travail?

Par **oulaoop**, le **12/01/2012** à **12:14**

Non, aucune visite... C'est ce que je lui ai dit. C'est très très douteux. Faire ça en plus à des étudiants... c'est assez honteux. Bon en tout cas, je vais finir de la convaincre d'aller à l'inspection du travail. Pour l'URSSAF, que j'ai appelé hier, ils m'ont conseillé de faire un courrier.

Par **pat76**, le **12/01/2012** à **13:40**

En plus elle est étudiante, donc pas de cadeau à faire à l'employeur.

Eventuellement, vous auriez la possibilité de me communiquer le n° de siret de l'employeur indiqué sur les bulletins de salaire?