



Retour en lep après une année en cfa attaquer aux prud'hommes

Par riri047, le 16/07/2012 à 22:11

Bonjour,

Mon fils de 16 ans est en apprentissage pour préparer un CAP installateur thermique dans une entreprise depuis le mois de septembre 2011. Il arrive donc en fin de première année, le CAP se déroulant sur deux ans.

Un contrat d'apprentissage a été signé dans cette entreprise pour une durée de deux ans.

la semaine dernière le patron de l'entreprise nous a convoqué pour nous informer qu'il désirait se séparer de Florent. les motifs invoqués sont les suivants : "manque d'initiative au travail en entreprise, et travail insuffisant en technologie " (matière enseigné au CFA).

Depuis cet entretien nous n'avons reçu aucun courrier officialisant cet entretien, tout a été verbal.

Nous avons entrepris la recherche d'une autre entreprise pour une reprise de contrat en vain...

la seule solution que nous avons trouvé est l'inscription de notre fils dans un lycée professionnel pour qu'il puisse faire sa deuxième année et obtenir son CAP donc retour dans le circuit scolaire.

le problème est le suivant :

pour que notre fils puisse poursuivre dans ce lycée professionnel (en septembre 2012) il faut une rupture amiable du contrat d'apprentissage. Sauf que nous refusons de signer cette rupture de contrat étant donné que notre fils n'a commis aucune faute grave lors de sa première année de formation. Nous comptons attaquer l'entreprise aux prud'hommes mais la démarche est longue.

De plus je crois que si nous signons cette rupture de contrat amiable, il nous est plus possible d'attaquer l'entreprise aux prud'hommes...

voilà ou nous en sommes aujourd'hui.

Comment permettre à notre fils de commencer sa deuxième année en LEP tout en attaquant

l'entreprise aux prud'hommes ?

Vous remerciant par avance pour votre réponse et vos conseils.

Par **pat76**, le **17/07/2012** à **19:04**

Bonjour

L'employeur ne pourra pas rompre le contrat d'apprentissage sans l'accord de votre fils et le votre.

Il ne peut également le licencier pour faute grave, les motifs évoqués n'étant pas des fautes.

Vous avez prévenu la Chambre des Métiers où a été enregistré le contrat d'apprentissage de la situation conflictuelle entre votre fils et l'employeur?

Par **riri047**, le **17/07/2012** à **23:08**

bonsoir,

nous n'avons pas encore prévenu la chambre des métiers ni l'inspection du travail. nous comptons le faire rapidement.

je suis allé à l'entreprise cet après midi, je n'ai pas vu le patron mais les secrétaires. pour l'informer que nous étions dans l'attente d'un RDV à son initiative pour rompre le contrat. Je ne peux pas faire plus, c'est au patron de faire les démarches administratives.

De plus je pense qu'il n'y a pas d'issue possible, avant hier mon épouse a essuyé des propos diffamants et injurieux, limite harcèlement. Je cite les propos du patron : "Si j'en suis là (dépot de bilan à venir)c'est la faute de Florent (mon fils) qui branle rien comme d'ailleurs tous les autres apprentis de son age...De toutes façon je suis obligé de le garder mais si il reste il va en chier et de toutes façon il n'aura pas son CAP " voila entre autre les propos qu'il tient. Je ne peux pas laisser mon fils dans cette entreprise s'est un non sens. A par les prud'hommes je vois pas ce que je peux faire, si se n'est l'intervention de l'inspection du travail.

Par **pat76**, le **18/07/2012** à **14:53**

Bonjour

Il y a d'autres apprentis dans l'entreprises?

La société est en difficulté financière?

Par **riri047**, le **18/07/2012** à **20:08**

bonjour,

oui, il y a d'autres apprenti dans l'entreprise. Dont un apprenti qui a été embauché il y a quelques semaines, il a plus d'expérience que mon fils, il est âgé de 22 ans et a le permis de conduire (se sont ses propos), il est forcément plus rentable que mon fils. Je pense qu'il lui faut un ouvrier qualifié qu'il paie avec un salaire d'apprenti.
de plus il est en recherche d'un apprenti en électricité, il a déposé une annonce à pole emploi. Je confirme que la société a des difficultés financières depuis quelques années

Par **pat76**, le **19/07/2012** à **13:53**

Bonjour

Il n'y aura pas 36 solutions, soit votre fils poursuit son apprentissage dans l'entreprise avec tous les inconvénients qui en découleront avec l'employeur, soit vous saisissez le Conseil des Prud'hommes au plus vite pour demander la rupture du contrat.

Informez la Chambre des Métiers et l'inspection du travail de la situation, dans les plus brefs délais.

Question: votre fils est mineur, est-il arrivé que l'employeur lui fasse faire des heures supplémentaires ou le faire travailler un jour férié?

Par **riri047**, le **19/07/2012** à **14:21**

bonjour,

merci pour votre conseil.

Mon fils fait environ 43 heures par semaine. Donc il fait effectivement des heures supplémentaires.

il lui arrive de faire des journées de 9h00 voir 10h00.

il y a eu des journées continues 8h00 /16h00 sans qu'il mange entre midi et deux.

il n'a jamais eu de primes paniers payées.

Par contre il récupère les heures sup effectuées.

Il n'a jamais travaillé les week-end et jours fériés.

Ce matin nous avons pris un RDV avec un avocat pour qu'il puisse nous donner son avis.

Vu les circonstances, je pense le poursuivre aux conseils des prud'hommes.

Comme vous me l'avez conseillé, je lui ai envoyé un courrier avec AR, d'autre courrier vont suivre.

une copie sera systématiquement envoyée aux organismes concernés (CFA, Chambre des métiers, Inspection du travail).

Mon fils est en arrêt de travail pour le protégé de tous ces désagréments.

Je vais d'ailleurs me rendre à l'entreprise cet après-midi, pour faire le point sur les heures sup qu'il lui reste à prendre, ainsi que son nombre de jours de congé .

Par **pat76**, le **19/07/2012** à **14:59**

Rebonjour

Vous aurez au moins un gros reproche à faire à l'employeur.

Il ne peut faire effectuer des heures supplémentaires à un apprenti mineur qu'après avoir reçu l'autorisation de l'inspection du travail et cela avec l'avis du médecin du travail.

Il ne peut effectuer plus de 5 heures supplémentaires par semaine.

Article L6222-25 du Code du Travail

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1:

L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

Article R6226-2 du Code du travail (ancien article en vigueur jusqu'au 14 avril 2012)

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V):

Le fait d'employer un apprenti à un travail effectif excédant huit heures par jour ou la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 du code du travail et par l'article L. 713-2 du code rural, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6222-25, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R6227-2 du Code du Travail (en vigueur depuis le 14 avril 2012)

Créé par Décret n°2012-472 du 11 avril 2012 - art. 1:

Le fait d'employer un apprenti à un travail effectif excédant huit heures par jour ou la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 du code du travail et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6222-25, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Vous avez un bon argument pour aller à l'inspection du travail surtout, si il y a d'autres apprentis mineurs qui font également des heures supplémentaires.

Par **riri047**, le **19/07/2012** à **15:58**

Je reviens de l'entreprise, mon fils doit récupérer 72 heures.

je vais relire votre mail avec intérêt, ça fera juste comme vous dites un gros reproche à faire à l'employeur.

je manquerai pas d'en parler à mon RDV de mercredi prochain.

Dans le cas ou je poursuivrai l'employeur de mon fils aux prud'hommes, qui doit etre à l'origine de la poursuite ?

le mineur assisté de ses parents ou directement les parents ?

La procédure ayant un cout, mon fils (mineur) pourrai t-il bénéficier de l'aide juridictionnelle ?