



pas de bulletin de salaire pas de salaire...

Par **Virmo**, le **14/08/2010** à **08:42**

Bonjour,

Ma situation me parait compliquee mais je suis certaine qu'elle ne l'est pas. Je suis en CDI, et mon employeur tous les mois indique sur mon bulletin salaire que le versement est fait tous les 1er or je ne recois ma paye que le 10 voir le 15 ou 20 du mois

Est ce que je peux lui demander des dommages ou interets à ce sujet?

D'autre part, du 1er au 17 juillet, j'étais en congés maladie. Mon employeur s'est fait verser mes indemnités de la caisse d'assurance maladie sans mon autorisation et nous sommes le 14 aout et je n'ai toujours pas de bulletin de salaire ou de salaire d'ailleurs.

Je suis en abandon de poste, mais à la date d'aujourd'hui je fais toujours partie des effectifs. Dois je faire appel un avocat ou dans un premier temps lui adresser un courrier? Avoir déclaré que j'étais d'accord pour qu'il reçoive mes indemnités, n'est pas usè de faux et usage de faux ou usurpation d'identité?

Je suis un peu perdue et l'inspection du travail ne me repond pas!

A l'aide!:))

Merci d'avance

Par **lexconsulting**, le **14/08/2010** à **09:56**

Bonjour

Concernant les différents points évoqués dans votre message :

- date du versement : vous pouvez effectivement saisir le Conseil des Prud'Hommes afin de faire respecter par votre employeur la date de versement de votre salaire telle que prévue par la fiche de paie si cette attitude est récurrente, d'autant plus si vous pouvez justifier que cette situation entraine des soucis financiers (par exemple justifier de prélèvements de prêts, de loyer etc...). Vous pouvez saisir la juridiction en référé si l'urgence l'ordonne pour vous faire payer le salaire non versé. Par contre pour obtenir des dommages et intérêts il vous faudra saisir la juridiction prud'homale au fond et là il vous faudra vous armer de patience.

- perception des indemnités maladie par votre employeur : si votre convention collective permet le maintien de salaire, il est normal que votre employeur perçoive les indemnités à

votre place. Il n'y a pas "d'usurpation d'identité" !! Mais dans ce cas, il doit vous verser la totalité du salaire et non pas seulement le différentiel avec les indemnités journalières. Si ce n'est pas le cas, saisissez le conseil des prud'hommes

- abandon de poste : vous vous mettez vous même dans l'irrégularité à l'égard de votre employeur ce qui risque d'amoinrir votre position de force. L'abandon de poste est considéré comme une faute grave sanctionnable d'un licenciement.

Vous pouvez toutefois saisir le Conseil des Prud'hommes en rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, notamment en invoquant la récurrence des difficultés de paiement des salaires.

A ce propos évitez la "prise d'acte de la rupture du contrat de travail" notamment si un avocat vous conseille cela, car cette "prise d'acte" est à double tranchant et peut être interprétée comme une démission par un conseil des prud'hommes, notamment si le dossier n'est pas suffisamment étayé.

Nous vous conseillons effectivement de voir un avocat pour entreprendre cette procédure mais il vous faut prendre la main sur votre dossier et prendre l'initiative de la rupture. A défaut ce sera votre employeur qui le fera, ce qui compliquera un peu plus le dossier : en effet vous aurez toujours la possibilité de contester le licenciement pour faute grave résultant de l'abandon de poste mais il est préférable d'user de la rupture aux torts exclusifs de l'employeur qui vous donne droit aux indemnités légales de licenciement ainsi qu'à des dommages et intérêts résultant de votre préjudice, si toutefois les éléments de votre dossier le permettent.

Prenez conseil rapidement auprès d'un avocat et si vos ressources ne sont pas importantes, sollicitez l'ouverture d'un dossier d'aide juridictionnelle (ou vérifiez dans vos assurances, si vous avez un contrat de Protection Juridique susceptible d'intervenir dans la prise en charge de la défense de vos intérêts).

Bien Cordialement

Lex Consulting

Pour tous vos besoins en assistance juridique et assurance Protection Juridique :
www.lexconsulting.fr

Par **phoenixx1**, le **14/08/2010** à **22:29**

j'ai déjà juger sur ce point de droit!

je rajoute que vous etes ni démissionnaire ni licencier hors il appartient à l'employeur d'effectuer la demarche de sanction, de licenciement s'il juge l'absence "sans motif"et mettre en oeuvre la procédure du code du travail.

s'il ne le fait pas alors il doit continuer a honorer de bonne foi le contrat de travail.

a terme s'il ne vous licencie pas vous pourrez lui reprocher et demander un licenciement sans cause réelle et sérieuse du fait qu'il n'a pas mis en oeuvre la procedure de licenciement.

si vous ne comptez pas retourner dans cet entreprise ne demissionné pas, laisser le s'enfoncer.

si ca dure un mois,deux mois et que vous n'êtes toujours pas licencier

vous pourrez demander une résiliation judiciaire du contrat de travail
aux torts exclusifs de votre employeur pour absence de licenciement et reprendre les motifs de
l'ami juriste dont les conseils sont judicieux.
de toute façon vous n'avez plus rien à perdre s'il vous licencie ce sera pour faute grave alors
tenter le tout pour le tout.

Par **miyako**, le **16/08/2010** à **14:19**

Bonjour,

TRES BONNE ANALYSE DE LEX CONSULTING merci

A ce que dit ERIC ,que je salue au passage,,je vais ajouter mon analyse de la situation:

1/ le salarié ,dès l'instant qu'il ne touche pas sa paye régulièrement ,est tout à fait en droit de
ne plus venir travailler.

Le salaire étant considéré ,comme un élément alimentaire, doit être obligatoirement versé à
date fixe ,entre ces dates pas plus d'un mois doit s'écouler.Si d'une façon répétitive
,l'employeur diffère les paiements ,IL COMMET UNE FAUTE GRAVE JUSTIFIANT LA
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU TORTS DE L'EMPLOYEUR.

Dans ce cas ,l'abandon de poste est justifié ,mais pour ce couvrir ,je conseille au salarié
d'envoyer une lettre recommandée AR ,indiquant le motif de son absence et une mise en
demeure à régler les salaires IMMEDIATEMENT A RECEPTION,faute de quoi une demande
en résiliation judiciaire sera déposée devant le référé du CPH

2/Comme lexiconsulting , je ne conseille pas de prendre acte de la rupture du contrat de
travail aux torts de l'employeur ,car cette procédure ,risque d'être longue ,le référé risquant de
botter en touche en renvoyant devant le BJ et se contentant d'une ordonnance de payer les
salaires à la date fixée et en allouant des dommages et intérêts sur justificatif.

3/ néanmoins si vous avez ,de suite retrouvez du travail et que les problèmes avec
l'employeur ne se limitent pas seulement à ces retards de paiement (ce qui de toutes façons
est grave) ,vous pouvez prendre acte de la rupture de CT aux torts de l'employeur.

Mais il faut bien motiver la lettre. Donc à manier avec prudence et surtout avec le conseil d'un
spécialiste .

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **Virmo**, le **16/08/2010** à **20:07**

Bonsoir,

merci à vous tous pour vos conseils et suggestions. Comme mon employeur se comporte de
la même façon avec tous les autres employés je pense que nous allons nous regrouper et
aller voir un cabinet d'avocats.

Je vous remercie, tous, encore une fois, pour avoir consacré du temps à me répondre.

VM

Par **miyako**, le **16/08/2010** à **21:39**

Bonsoir,

Très bonne initiative ,vous vous groupez ,vous déposez tous des dossiers séparés devant le référé du CPH et demandez la jonction des affaires.Donc une seule audience pour tous ,un seul avocat ,donc moins de frais ;n'oubliez pas de demander la condamnation aux dépens ,cela vous permettra avec l'article 700 NCPC de récupérer tous les frais engagés ,y compris l'avocat.

Votre patron ,risque en plus une condamnation à une amende pénale de 5 e classe voir même 4 e classe.Imprimé ,mon article juridique publié ici même au sujet de l'importance du paiement de la paye à date fixe.Montrez le à votre avocat ,tout y est parfaitement expliqué.

""importance du paiement des salaires à date fixe"" publié le 15/07/2010 domaine droit du travail salariés salaires

Bon courage

Amicalement vôtre

SUJI KENZO conseiller RH membre du BIT

Par **phoenixx1**, le **17/08/2010** à **10:29**

Je tiens particulièrement a dire que l importance du conseil des prud hommes est crucial dans l interet des traavailleurs,que bon nombres d entre nous font du travail individuel et au volontariat,que nous rencontrons de nombreuses difficulte et qu il est important que la population travailleuse nous soutienne dans nos effort pour que chacun puisse acceder a une justice de qualite en droit du travail.

Je rajoute que le gouvernement et les syndicats veulent la mort des conseils de prud hommes que pour une bonne justice il convient de juger l,affaire dans le mols a partir de sa saisine (c,est la loi) et que le justiciable peut se retourner contre. L' etat s il ne respecte pas la loi. Enfin pour donner un exemple concret de l'destructrice du gouvernement sachez chere justiciable qu'auparavant nous disposions du temp necessaire a la motivation des jugements mais qu un decret a reduit ce temp a 5 petite heures ce qui d'apres un cqrtain nombres de juges proffessionnel est largement insuffisant.

La consequence de cette reduction de temp de redaction est la fragilisation des motivations rendus devant la cour de cassation.

Tous ceci se fait au detriment d'une bonne justice pour tous

Dfendre les prud hommes c est defendre son droit a une justice de qualite

Merci a tous

Par **miyako**, le **18/08/2010** à **00:40**

Bonsoir,

Tout à fait d'accord ,les délais de report sont un véritable scandale .Il faut vraiment mettre de l'ordre dans certains conseils et notamment pour les référés où c'est l'horreur.

Pour le départiteur ,dans certains conseils ,c'est 6 mois ,alors que le code du travail dit 1 mois maxi .Récemment ,Je suis intervenu en urgence auprès du président de la cour d'appel, en menaçant de saisir la cour européenne .Comme par hasard ,j'ai eu l'audience de départage

dans le délais prévu par le code et le départiteur ne m'a tenu rigueur ,puisque'il a donné gain de cause au salarié .

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **phoenixx1**, le **28/08/2010** à **19:22**

Juste pour faire une mise au point, question a dix euro !

Celui qui est capable de me fixer le cadre juridique d une demande de renvoi devant le conseil des prud hommes, jlui paye des cacahouettes!

Par **phoenixx1**, le **28/08/2010** à **19:23**

Juste pour faire une mise au point, question a dix euro !

Celui qui est capable de me fixer le cadre juridique d une demande de renvoi devant le conseil des prud hommes, jlui paye des cacahouettes!