



SALAIRE NON VERSÉ, REFERE OU PAS

Par **spilart**, le **09/08/2009** à **23:31**

bonjour,

depuis trois mois je n'ai rien touché, mon employeur m'a muté sur un site autre que le mien, (une mutation estimée comme une sanction)
depuis j'ai toujours refusé cette mutation par AR mais le patron continue à m'envoyer mes planning et mes fiche de paie avec des salaires genre 22 euros !!!!
que dois-je faire, en sachant que je suis un salarié protégé, DP
il a essayé de me licencié mais vu le risque et le manque d'argument pour son action, il a préféré me muter sur d'autre site pour que je parte moi même

merci

Par **lexconsulting**, le **10/08/2009** à **11:10**

Bonjour,

Si vous êtes DP, salarié protégé vous devriez savoir quoi faire.

Dans votre cas, le plus urgent est de prendre rendez-vous avec votre inspecteur du travail et de lui expliquer la situation.

Vous parlez d'une mutation sur un autre site, mais à combien de distance le nouveau site est-il situé de l'ancien ?

Depuis quelques années, la modification géographique du lieu de travail n'est plus considérée comme une modification du contrat de travail mais est une modification des conditions de travail qui ne nécessitent plus l'accord du salarié.

Par contre si cette "mutation" est faite dans une autre région nécessitant un déménagement, ou si elle s'accompagne d'une modification des tâches, de la rémunération ou des horaires de travail, dans ce cas il s'agit d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié.

A défaut d'accord l'employeur doit en tirer les conséquences : soit maintenir le salarié dans les conditions antérieures soit le licencier dans les mêmes formes que le licenciement pour

motif économique.

Le problème est que vu votre statut de salarié protégé, votre employeur ne prendra pas le risque de vous licencier puisqu'il aura besoin de l'autorisation de l'Inspection du Travail.

Mais à défaut de répondre à votre courrier recommandé refusant la mutation tout en vous maintenant dans votre nouvelle situation, votre employeur s'expose à des sanctions pénales notamment s'il refuse de vous licencier.

Concernant votre salaire, je pense que vous devez saisir les Prud'Hommes en référé, puisque vous n'êtes plus payé.

N'oubliez pas qu'en tant que DP vous avez également une responsabilité morale à l'égard de vos collègues, donc montrez l'exemple et agissez.

Cordialement

Lex Consulting

Par **spilart**, le **10/08/2009 à 11:58**

bonjour,
merci lex consulting, je m'explique encore plus :

Après plus de trois ans dans la société et depuis le premier jour sur le même poste de travail, et jamais eu de reproche pour la qualité de mon travail ni autre,....

Depuis le temps que je suis Délégué de personnel et membre du CHSCT, mon supérieur hiérarchique me fait la misère

Suite à deux absences successives que je n'ai pas pu justifié à temps ils m'ont convoqué pour un licenciement (entretien préalable pour un licenciement).....

Evénements par ordre Chronologique :

1- Convocation à un entretien préalable pour licenciement

L'entretien est bidon et c'est mon harceleur qui me reçoit, sympa non !

Il refuse de prendre en compte mes explications

2- Après environs un mois et demi lors d'une réunion C.E. mon point était abordé

Je rappel à mon ***** que je n'ai pas d'explication à lui remettre et qu'il m'a reçu déjà pour ce problème et qu'il refusé de m'écouter et a préféré mettre une fin à la discussion en me disant que sa décision était déjà prise et que je n'ai rien reçu depuis et je considère que l'affaire est close.

3- Il s'énervé et jure devant plus de 9 personnes de faire en sorte que je pars de la société et que j'allais être muté sur un autre site parce que je cause des perturbations pour mes collègues à cause de mes absences non justifié qui remonte à plus d'une année !!! environ 7 absences dans 13 mois !!! alors je n'ai jamais reçu de courrier concernant ces absences, et c'était des absences du genre je les avisé la veille de mon absence car j'avais des soucis de santé suite un accident de la route, et que je ne pouvais pas me permettre de m'arrêter longtemps car j'ai des paiement mensuels à honorer comme tous le monde.

Suite à ça Mr ***** s'énervé encore plus et me traite et m'humilié devant les présents (LE PV

de la réunion fait foi)

Vu son comportement outrancier envers moi le PDG de la société vient me voir devant les présent et me propose de régler cette affaire dans le calme, il me propose un RDV que j'ai accepté mais Mr ***** intervient en disant que ce n'est même pas la peine car le courrier de la mutation partira le jour même.

4- Courrier de mutation reçu avec proposition de RDV

Je me rends pas au RDV vu que y'a rien de possible et qu'ils ont pris leurs décision sans m'écouter

5- Comme par hasard j'avais un RDV avec la médecine de travail depuis un mois et j'ai profité de l'occasion pour lui raconter mon calvaire

Le médecin de travail m'a déclaré inapte temporaire et m'a remis une lettre pour mon médecin traitant.

Mon médecin traitant m'a arrêté plusieurs fois et pour une durée d'un mois.

Pendant cet arrêt et avant l'achèvement de chaque prolongation mon employeur continuait à m'envoyer des LRAR pour mon planning et d'autres échanges.

6- J'ai contesté par AR la mutation que j'ai trouvée ABUSIVE et comme une sanction en apportant des arguments et parmi ces arguments ce qui suit :

- Mon poste n'a pas été supprimé et j'étais même remplacé par une autre personne.
- En ma qualité de DP mon employeur n'a pas le droit de m'imposer une mutation, (si non ça avait été plus facile de se débarrasser des DP dans une entreprise en mutant à gauche et à droite les DP pour qu'il craque et parte d'eux même)
- bien avant le déclenchement de mon affaire L'employeur lui-même reconnaît dans une lettre adressée à un collègue à moi lui aussi un membre DP et sur le même site que moi qu'il ne peut pas le muter sur un autre site sans avoir son consentement vu sa qualité de DP ! un paragraphe que j'ai copié collé dans une de mes lettres avec autorisation de ce collègue pour argumenter.

7- L'employeur continuait à m'envoyer des plannings et après trois échanges de courrier il prend en considération ma demande et me mute encore sur un autre site

8- J'ai refusé encore cette mutation mais il continuait à m'envoyer des AR dans lesquels y'avait mes planning

9- J'ai avisé l'inspecteur de travail, la HALDE pour harcèlement morale, le secrétaire du CHSCT et la médecine de travail mais ça n'a rien donné, il continue à m'ignorer

10- Mon employeur ne verse pas mes salaires, je fais toujours partie de la société, il m'envoie le planning au début du mois et une fiche de paie à la fin du mois avec rien dessus

11- Dernièrement j'étais convoqué à un entretien préalable pour un licenciement, je ne me suis pas rendu sur place car je sais très bien qu'il essaie de me mettre un coup de pression pour que je parte et que on s'est tous dit dans nos lettres et que même je suis resté sans réponse à deux lettres que j'avais envoyées dernièrement, (normale il a rien à me dire, il a pas d'argument)

12- Une semaine après le RDV auquel je ne me suis pas présenté il m'envoie un autre planning pour le mois en cours comme si rien n'était ! je ne comprends pas !

Une non-présentation à un RDV préalable pour un licenciement est une vraie cause pour notifier le licenciement, pourquoi ne l'avait pas fait, je crois qu'il a des choses à se reprocher.

MES QUESTIONS SONT LES SUIVANTES : -----

a- Pour réclamer le versement de mes salaires que dois-je faire

- Lui envoyer un AR ?
- Aller directement faire une demande au référé ?
- Ça prend combien de temps ? et ça se passe comment ?

b- Pour manquement à ses engagements puis-je demander une rupture à son tort

Cette rupture faut-il qu'elle soit judiciaire ou pas ?

c- Combien de temps peut prendre une affaire comme la mienne ?
d- AVEZ-VOUS DES SOLUTION ?
MERCI D'avance

Par **lexconsulting**, le **10/08/2009** à **12:34**

Re bonjour

Merci pour vos explications complémentaires

Vu les précisions que vous apportez, votre situation de conflit au sein de votre entreprise est déjà bien avancée.

Compte tenu des démarches que vous avez déjà entreprises (CHSCT, Médecin du Travail, Inspection du Travail, HALDE, etc...), je pense qu'effectivement aujourd'hui le seul moyen de sortir de votre situation (de plus en plus fréquente pour les salariés protégés) est d'engager une action devant le Conseil des Prd'Hommes au fond afin d'obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts exclusifs de votre employeur.

De par votre situation de salarié protégé ayant subi une mutation sans que l'Inspection du Travail ait été saisie, vous privant ainsi de vos droits de salarié protégé, il s'agit là d'une attitude pénalement sanctionnable pour votre employeur.

Pour le paiement de vos salaires non payés, il conviendra de faire une action en référé avant l'action au fond portant sur la rupture de votre contrat aux torts exclusifs de l'employeur.

Sauf çà ce que votre employeur consente à une rupture conventionnelle, vous n'aurez pas d'autre choix que de solliciter la rupture par voie judiciaire en dommages et intérêts.

Pour ce type de dossier vu votre statut, hors mis les indemnités légales et conventionnelles, vous pouvez demander une indemnisation allant jusqu'à deux ans de salaires.

Si vous parvenez à un règlement transactionnel, veillez bien que les sommes qui vous soient attribuées le soient à titre de dommage et intérêts en contrepartie de votre préjudice subi. Ceci est important d'un point de vue fiscal.

Dans la mesure où vous avez déjà fait ce qu'il fallait, il est difficile de vous donner d'autres conseils que celui de saisir le conseil des Prud'Hommes. Préalablement, néanmoins, saisissez officiellement la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de votre région afin de les aviser de votre situation et de vos intentions.

La procédure de référé est relativement rapide à mettre en oeuvre et à aboutir (une quinzaine de jours).

Pour la procédure au fond, cela est beaucoup plus long et il fautv tenir compte de l'engorgement éventuel du Conseil des Prud'Hommes dont vous dépendez (comptez une bonne année pour l'action en première instance et la même chose en appel s'il y a appel).

Compte tenu de votre situation, je vous conseille d'avoir recours à un avocat spécialisé en droit social. Un avocat spécialisé est toujours un peu plus cher qu'un avocat généraliste, mais

le dossier sera mieux orienté.

Bon courage dans vos démarches

Lex Consulting

Par **spilart**, le **10/08/2009** à **13:02**

merci beaucoup pour la réponse que vous m'avez apporté, j'espère que d'autres membres pourront en Bénéficier

je vous tiendrai au courant de l'évolution de mon dossier

merci

Par **spilart**, le **11/08/2009** à **12:18**

bonjour,

j'ai appris par une personne qui vient de finir ces études en droit que lorsque je demande mes salaires en référé, il ne faut pas demander la totalité (les 3 mois) car ça risque d'être rejeté par le juge, il m'a dit qu'il faut demandé 1/3 salaires vu que c'est une procédure d'urgence, et dans ce cas le juge obligera l'employeur de verser une somme, après il faut demander le reste à la fin de procédure, c'est à dire après le licenciement ou la rupture du contrat.

EST-CE VRAIS ?????

MERCI

Par **lexconsulting**, le **11/08/2009** à **14:30**

??

Je pense que soit vous avez mal compris ce que cette personne vous a dit, soit qu'elle a mal compris son cours de droit.

Dans le cadre du référé provision prud'homal vous pouvez réclamer toutes les sommes non contestables échues qui ne vous ont pas été payées.

Par contre vous ne pouvez pas anticiper sur des sommes à venir.

Le principe est que l'obligation ne doit pas être sérieusement contestable.

Ainsi si la réclamation porte sur des salaires dont une partie est variable en cours de calcul (commissions sur ventes par exemple), vous ne pouvez réclamer en référé que ce qui est fixe et défini.

Le référé provision peut se doubler d'une obligation de faire à savoir que pour le paiement des salaires à venir, la formation de référé enjoigne l'employeur à les payer à échéance.

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **spilart**, le **12/08/2009** à **18:04**

bonjour,

j'ai appris par un avocat que la demande des salaire en Référé risque ne pas aboutir si sur le bulletin de salaire est mentionné :

Absence Injustifié ce qui est mon cas, ce qui se passait avec mon employeur et ce qui se passe toujours est que :

mon employeur m'envoie une LRAR m'informant de ma mutation+ le planning de mon nouveau poste, moi je répond avec une LRAR refusant cette mutation et en arguant toujours que cette mutation à le même caractère qu'une sanction, à ce moment là je me présente pas à mon poste et mon employeur n'essaie même pas de me contacter ni m'écrire dans le mois et à la fin du mois je reçois une fiche de paie avec ABSENCE NON JUSTIFIE DE JJ/MM/AA AU JJ/MM/AN

ET EN BAS dans la case de EUROS rien !!!!!

merci de m'apporter plus d'information

Par **lexconsulting**, le **12/08/2009** à **18:34**

Bonjour

Il est certain que si vous ne vous êtes pas présenté à votre poste, vous avez quelque peu compliqué la situation.

Ceci explique la raison pour laquelle il a déduit les journées d'absence

Il sera donc difficile de solliciter des salaires non payés en référé s'il n'y a pas eu de contrepartie effective de travail de votre part !

Mais très clairement, si votre employeur agit de la sorte, c'est parce que s'il prend l'initiative de la rupture il devra saisir préalablement l'Inspection du Travail et solliciter son autorisation avant de procéder à votre licenciement compte tenu de votre qualité de représentant du personnel, salarié protégé.

Manifestement il a été conseillé pour agir de la sorte à votre égard espérant peut être vous voir flancher psychologiquement et peut être démissionner.

Attention à ce propos que votre employeur n'utilise pas vos absences non justifiées pour faire

requalifier par les Prud'Hommes votre rupture de contrat de travail en démission.

Compte tenu de vos précisions, un débat sur le fond s'impose et effectivement, une procédure en référé est inopérante puisque la formation saisie en référé risquerait de vous débouter au vu de la contestation sérieuse qui pourrait être évoquée par la partie adverse.

Or, dans ce type de conflit, mieux vaut ne pas partir au combat avec une décision négative prononcée par la même juridiction.

Bon courage

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **spilart**, le **12/08/2009** à **22:13**

bonjour,
merci pour vos réponses, si non dites-moi quel est le moyen le plus rapide pour partir et rompre ce contrat parceque j'ai d'autres projets en vue

merci.

Par **spilart**, le **15/08/2009** à **17:09**

bonjour,

en étant dans cette situation, puis-je demander mon congé annuel ?
EST ce que ça va être considéré comme acceptation de la mutation
merci.

Par **lexconsulting**, le **17/08/2009** à **09:56**

Bonjour

Le moyen le plus rapide pour vous de rompre le contrat de travail est de démissionner mais assurez vous que vos projets à venir soient sérieux et trouvent rapidement leur concrétisation.

Sinon il est possible d'envisager pour vous une rupture conventionnelle mais cela devra se faire avec l'aval de l'Inspection du Travail compte tenu de votre situation de salarié protégé. Il faut en outre que votre employeur soit d'accord sur ce principe.

Pour votre congé annuel, il n'y a aucun problème à ce que vous le demandiez et l'obteniez puisque celui-ci n'est pas fonction de votre poste et que c'est un droit qui vous est acquis. Le

fait que vous le demandiez n'est pas en soit une acceptation de votre mutation.

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **janot84**, le **20/10/2009** à **16:45**

référé réintégration à mon poste
et encore mieux faites constater le refus de prise de poste
faites vous conseiller par votre inspecteur du travail
il doit constater un délit d'entrave
vous êtes un élu

Par **trust**, le **21/10/2009** à **13:01**

lexconsulting vous propose une rupture conventionnelle ou une démission.

j'ajoute qu'au regard de votre situation, une prise d'acte est envisageable.
a voir obligatoirement avec un avocat...

La prise d'acte d'un salarié protégé produit les effets d'un licenciement nul donc avec de GRAVE conséquence financière pour l'entreprise!!

conséquences financières :

- une indemnité au titre de la violation du statut protecteur égale à la rémunération brute que le salarié aurait dû percevoir depuis la date de la rupture de son contrat et jusqu'à l'expiration de la période de protection (cass. soc. 10 mai 2006) ;
- une indemnité pour licenciement nul qui comprend les indemnités de licenciement et de préavis et une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire (cass. soc. 14 décembre 2005).

De plus, au moment de la prise d'acte, le contrat est rompu! donc vous êtes libre de trouver un nouvel employeur...