Image not found or type unknown

Sanction salarié absent

Par **TheBigBoss**, le **20/07/2020** à **17:22**

Bonjour,

Un de mes salariés était mécontent d'avoir été affecté à un poste qui n'était pas le sien initialement et est parti sans me donner sa démission, ce qui m'a beaucoup déplu car j'attendais de sa part à ce qu'il se soumette à mon autorité et fasse ce que je lui dise; ne suis-je pas son boss après tout? Pour qui s'est-il pris?

j'ai donc pris la décision de faire tout mon possible pour lui faire payer sa mutinerie, et une des pressions que j'exerce sur lui est de ne pas payer son salaire du mois passé; je sais de source sure qu'il n'a pas d'autre revenus et que le confinement a affecté sa situation financière cela fait déja bientot deux semaines et je crois que le délai légal avant qu'il ne puisse me poursuivre en justice est d'un mois et demi.
Pourriez vous me confirmer cela afin que je puisse le laisser sans ressources le plus longtemps posible?

Et lorsqu'il se présentera à l'entretien auquel je l'ai convoqué pour justifier de son absence, est il en droit de me réclamer son salaire s'il est accompagné d'un assistant et q'un proces verbal est dressé, peut il me causer du tort?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **20/07/2020** à **18:03**

Bonjour,

En ne payant pas le salaire pour les heures effectuées, vous vous mettez en tort...

Le délai n'est pas du tout d'un mois et demi puisque le salaire doit être payé à date fixe au moins une fois par mois....

En revanche, vous n'étiez pas forcé de le convoquer à un entretien préalable et après le mois pendant lequel il avait travaillé, vous pouviez établir des bulletins de paie à 0...

Par **chatoon**, le **20/07/2020** à **18:59**

Bonjour,

Voici le raisonnement des juges dans le cas où un employeur ne paye pas son salaire du mois précédent au salarié :

Vous devrez a minima lui remettre un bulletin de paye avec la mention "salaire à payer", à défaut de bulletin de paye adressé par tout moyen au salarié, le travail sera réputé dissimulé et en cas de rupture du contrat de travail, vous devrez lui verser six mois de salaire d'indemnité pour travail dissimulé.

Le SMIC est prévu par le réglement, c'est ainsi que l'employeur qui ne paye pas au moins le SMIC à son salarié doit lui payer des dommages-intérêts si un préjudice lui est causé. (SOC 29 juin 2011 n°10-12884).

Je vous rappelle que c'est vous qui avez tort depuis le début en ne fournissant pas le travail convenu à votre salarié, alors le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Votre salarié est tout à fait en droit de refuser le nouveau poste, d'être payé du mois dernier en contrepartie du travail qu'il a fourni, et même d'exiger que vous lui versiez une rémunération pendant son absence qui est de votre fait.

Je serais vous je ferais profil bas au lieu de raisonner comme vous le faites face à une situation dont vous semblez être seul responsable.

Par **P.M.**, le **20/07/2020** à **19:11**

J'ajoute quand même à mon précédent message que le salaire étant quérable, vous pourriez le tenir à la disposition du salarié si vous n'en effectuez pas habituellement le paiement par virement ou en lui envoyant...

Si le nouveau poste correspond à sa qualification, le salarié n'est pas en droit de le refuser car il s'agit d'insubordination...

Suite à l'abandon de poste, vous auriez dû lui envoyer au moins une lettre recommandée avec AR de mise en demeure lui demandant de justifier son absence et le mettant en demeure de reprendre le travail...

Par **TheBigBoss**, le **20/07/2020** à **19:32**

Le nouveau poste correspond totalement à sa qualification puisqu'en plus de ses fonctions habituelles revues à la baisse il devait s'acquitter de corvées supplémentaires certes physiques et peu glamour mais "qui peut le plus peut le moins"; apres réclamation de sa part à propos des dépassements d'horaires non rémunérés (pratique courante dans le milieu et il

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

le sait) j'ai fini par embaucher un extra pour calmer le jeu mais cela n'a pas suffit car il se plaignait dans mon dos du fait que je note précisément les heures du nouveau venu mais que je ne tienne pas compte de ses dépassements horaires, ce qui est logique car je paye l'extra a la prestation et lui a un cdi et est deja très bien payé pour ce qu'il faisait compte tenu de sa nouvelle affectation ou les taches qu'il avait a effectuer étaient en deça de ce qu'il faisait avant, sans que son salaire n'ait bougé.
Il n'avait donc aucune raison de se plaindre puisqu'il exercait un poste subalterne à son ancien poste pour une rémunération plus élevée que la norme dans ce métier, c'est le monde à l'envers n'importe qui aurait rêvé d'être à sa place.

Par **P.M.**, le **20/07/2020** à **19:44**

Il n'y a aucune pratique qui permette légalement de ne pas payer tout le temps de travail effectif...

Je me demande comment vous pouvez payer un salarié, fusse-t-il extra, à la prestation...

Je ne suis pas sûr que tout le monde rêve de telles conditions de travail...

Par **TheBigBoss**, le **21/07/2020** à **19:08**

De toute facon il n'aura pas les moyens de payer un avocat ni d'attendre une décision des prudhommes donc je sortirai gagnant de l'affaire quoiqu'il arrive.

Merci quand meme pour vos conseils qui m'ont été utiles.

Par **P.M.**, le **21/07/2020** à **19:14**

Bonjour,

Déjà l'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire devant le Conseil de Prud'Hommes et le salarié peut se faure assister par un défenseur syndical...

En cas de condamnation devant le Conseil de Prud'Hommes, même si c'est dans plusieurs mois, je ne suis pas sûr que vous sortiez gagnant, par ailleurs, il existe le référé...

Par **janus2fr**, le **22/07/2020** à **07:48**

[quote]
et lui a un cdi et est deja très bien payé pour ce qu'il faisait compte tenu de sa nouvelle affectation ou les taches qu'il avait a effectuer étaient en deça de ce qu'il faisait avant, sans que son salaire n'ait bougé.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il n'avait donc aucune raison de se plaindre puisqu'il exercait un poste subalterne à son ancien poste pour une rémunération plus élevée que la norme dans ce métier, c'est le monde à l'envers n'importe qui aurait rêvé d'être à sa place.

[/quote]
Bonjour,

Je ne sais pas si ce sujet est sérieux ou s'il s'agit d'un troll !

Vous semblez considérer comme un cadeau à votre salarié ce qui s'apparente avant tout à du harcèlement moral !

A vous lire, on comprend que vous avez "rétrogradé" ce salarié à un poste inférieur, certes en consevant son salaire, mais c'est bien une rétrogradation, en vu de le sanctionner pour avoir demandé à être payé pour le temps de travail effectué !

Nous n'avons pas la même notion de "monde à l'envers"...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés