



## Difficultés et litiges multiples avec employeur comment faire

Par **florian977**, le **21/05/2020** à **13:58**

Bonjour,

Je suis Chirurgien-Dentiste, collaborateur salarié dans un cabinet dentaire propriété de mon employeur, soumis à la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Je tiens à signaler que je suis rémunéré à l'acte et que mon salaire est variable : je perçois 27 % sur l'ensemble des actes effectués.

Je rencontre actuellement plusieurs problèmes avec mon employeur :

- non-paiement des indemnités de chômage partiel pour le mois de mars 2020. Le cabinet dentaire a dû fermer le 17 mars 2020, j'ai été placé en chômage partiel depuis cette date,
- j'ai perçu les indemnités de chômage partiel pour avril 2020. En tentant de calculer le taux horaire qu'il a appliqué sur ce bulletin de paie, bulletin qui me semble erroné, je me suis aperçu que mon employeur ne m'a jamais payé mes indemnités de congés depuis que j'ai commencé à travailler chez lui il y a 2 ans (il n'y a aucune mention 'indemnités de congés' sur tous mes bulletins de paie). Sur mon contrat de travail est écrit que les congés payés sont rémunérés tous les mois à 10 % .
- je n'ai pas reçu de bulletin de paie en août 2019. Le cabinet a dû fermer pour le mois d'août. Malgré plusieurs demandes, mon employeur a refusé de me le délivrer.
- il apparait que sur mon contrat de travail ainsi que sur mes bulletins de paie, mon employeur

a augmenté mon nombre d'heures de travail.

Je travaille en moyenne 100 h par mois, sur mes bulletins de paie figure 151 h parfois 170 h (avant la fermeture du cabinet dentaire).

Je me pose la question de l'impact que cela peut avoir sur mon salaire et mes cotisations URSSAF/SS/chômage/retraite ainsi que sur les congés payés et aussi de savoir si cela cache autre chose (des avantages pour mon employeur) ?

Je tiens à signaler que j'ai déjà rencontré à plusieurs reprises des problèmes de paiement de mon salaire : retard de paiement, sous-paiement/sous-évaluation de mon salaire par erreur de calcul, versement de salaire sans délivrer le bulletin de paie, et enfin refus de faire la demande de chômage partiel pendant trois semaines (j'ai dû insister lourdement plusieurs fois en envoyant les textes officiels à mon employeur afin de pouvoir en bénéficier).

Je suis pour le moment dans l'attente, j'ai envoyé il y a une semaine à mon employeur un RAR avec mes réclamations et questions (ce que l'on m'a conseillé de faire).

Je cherche désespérément depuis plusieurs semaines quelqu'un de qualifié pour analyser tous mes bulletins de paie. Je n'ai trouvé pour le moment personne. Actuellement, ni l'inspection du travail avec qui j'ai discuté par courriel, ni un juriste d'un point d'accès au droit que j'ai eu par téléphone, ne peuvent m'aider.

Aussi, suite à ces difficultés et litiges récurrents, j'aimerais savoir quelle sont les possibilités pour mettre un terme au contrat de travail qui me lie à mon employeur, le plus vite possible, tout en récupérant ce qu'il me doit ?

Un licenciement économique est-il possible ?

Est-il possible de se séparer à l'amiable, sans que je sois lésé (j'estime qu'une rupture conventionnelle par ces temps-ci me lèsera) ?

Avez-vous des conseils divers à m'apporter ?

Dans l'attente de votre aide, bien cordialement,

Florian.

Par **morobar**, le **21/05/2020** à **18:37**

Bonjour,

[quote]

Est-il possible de se séparer à l'amiable, sans que je sois lésé (j'estime qu'une rupture conventionnelle par ces temps-ci me lèsera) ?

[/quote]

La RC est pourtant ce qui ressemble le plus à une sépaération/licenciement amiable.

Ne restent à votre disposition que:

\* la démission pure et simple

\* la démission sous forme de prise d'acte AVEC CETTE MENTION, et simultanément saisir le conseil des prudhommes pour requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Celui-ci est censé se réunir sous 30 jours, mais avec le COVID les délais sont incertains. Mais en attendant la décision, la démission reste ainsi dénommée et prive donc le salarié de son éligibilité aux allocations de chômage.

\* demander la résiliation judiciaire du contrat de travail. Cela demande des mois, mais le contrat n'est rompu que par décision du Conseil.

Mon meilleur conseil: consulter un avocat spécialiste du droit du travail.

Par **florian977**, le **21/05/2020** à **19:39**

Bonjour, merci pour cette réponse très précise.

Je vais consulter au plus vite un avocat en droit du travail comme vous me conseillez.

J'ai regardé le site internet ' service-public rupture conventionnelle ' , il semble qu'il y ait des indemnités semblables à celle lors d'un licenciement , ainsi qu'une l'attestation Pôle emploi permettant donc de bénéficier du chômage au même taux que lors d'un licenciement ?

Si c'est vraiment le cas (autant pour moi, j'avais des préjugés sur la rupture conventionnelle), c'est une bonne solution qui permet de laver les torchons sales en famille discrètement, sans me léser (comme je n'ai aucunement fauté).

Merci d'avance.

Par **morobar**, le **22/05/2020** à **09:43**

[quote]

il semble qu'il y ait des indemnités semblables à celle lors d'un licenciement ,

[/quote]

Non

Des indemnités **AU MOINS égales** à celles dues en cas de licenciement.

Mais avec de bonnes cartes en mains, on peut suggérer à l'employeur de verser un peu plus.

C'est donc une affaire de négociation. Ce système est destiné à remplacer les licenciements

"bidonnés" pour faute grave avec Transaction écrites mais Postdatées.

Par contre dans le cadre d'une RC il est difficile par la suite, de poursuivre l'employeur en vue d'une quelconque requalification ou demande d'indemnisation supplémentaire.

La RC ouvre droit aux allocations de retour à l'emploi (perception du chômage Pole emploi).