



## Aller aux prud'homme suite aux abus de mon employeur

Par **samoht**, le **26/05/2013** à **21:51**

Bonjour,

Je me permets de poster un message pour signaler les démarches que je souhaite prendre concernant un procès vis à vis de mon employeur, mais je souhaite avoir des avis afin de ne pas commettre d'erreur.

Mon patron commet divers méfaits répréhensibles par la loi, mais ne souhaite pas changer pour autant. En effet (j'ai pu expliquer 2 cas sur ce forum notamment) , celui-ci se permet de ne pas respecter la loi, à travers divers exemples tels que :

- remplacer des jours de repos par des jours des congés
- compter 3 jours fériés au lieu de 4 (comme stipulé dans la convention) dans l'année
- mettre l'ensemble des bureaux, locaux, réserves, en espaces fumeur (je ne fume pas)
- me faire travailler plusieurs fois jusqu'à 14/15 jours d'affilés (lundi au dimanche puis reprendre le lundi...) sans repos compensateurs
- ne pas payer des heures supplémentaires qui ne sont pas déclarées
- ne pas compter les augmentations annuelles liées à la convention collective selon la grille de référence
- l'eau n'est pas potable, il a fallu attendre 2 ans pour qu'il achète des bouteilles
- les payes varient entre le 5 et 15 du mois, aléatoirement
- médecine du travail qui n'est pas effectuée tout les ans, j'aurai aimé qu'elle le soit car au vu de mon travail des douleurs dorsales ont surgis et j'ai du voir un médecin + kiné... (les 3 dernières infos me gênent moins par rapport au reste cependant...)
- d'autres que je dois oublier surement...

J'ai tenté durant plusieurs mois de négocier un départ arrangé car je ne suis pas procédurier, et ne souhaitant pas rester, je lui ai proposé ceci pour régler ces histoires que j'aurai mis de coté si mon employeur avait accepté ce départ arrangé. Je m'en vais tout en pouvant toucher le chômage en attendant de trouver un autre travail et en échange je ne fait aucune procédure concernant ce que j'ai cité plus haut. Mon employeur refuse car il ne souhaite pas payer les indemnités de licenciements, j'ai donc décidé, et je pense à juste titre, de lancer une procédure auprès des prud'homme, mais j'aimerais vos avis sur la question et savoir comment s'engager là dedans, ainsi que ce que vous pouvez réclamer.

En vous remerciant par avance de vos réponses.

Par **moisse**, le **27/05/2013** à **08:44**

Bonjour,  
Je veux bien croire que la plupart de vos griefs sont justifiés, mais pas tous.  
\* La visite médicale n'est pas une obligation annuelle sauf surveillance particulière.  
\* les augmentations des rémunérations conventionnelles concernent les minimum salariaux et uniquement ceux-ci.  
Si vous êtes au-dessus, ces augmentations ne vous concernent pas.  
\* la rémunération versée entre le 5 ou le 15 n'est pas constitutive d'une faute.  
L'employeur doit verser le salaire une fois par mois.  
Pour le reste il faudra donc saisir le tribunal des prud'hommes, chiffrer vos doléances et justifier ces chiffres.  
Faites-vous aider par un syndicat si vous voulez aboutir, ou par un avocat spécialisé dans le droit du travail.  
dans ce dernier cas il faut négocier une convention ferme, consistant à un forfait de base et une commission TT. sur le résultat final.

Par **moisse**, le **27/05/2013** à **08:44**

Bonjour,  
Je veux bien croire que la plupart de vos griefs sont justifiés, mais pas tous.  
\* La visite médicale n'est pas une obligation annuelle sauf surveillance particulière.  
\* les augmentations des rémunérations conventionnelles concernent les minimum salariaux et uniquement ceux-ci.  
Si vous êtes au-dessus, ces augmentations ne vous concernent pas.  
\* la rémunération versée entre le 5 ou le 15 n'est pas constitutive d'une faute.  
L'employeur doit verser le salaire une fois par mois.  
Pour le reste il faudra donc saisir le tribunal des prud'hommes, chiffrer vos doléances et justifier ces chiffres.  
Faites-vous aider par un syndicat si vous voulez aboutir, ou par un avocat spécialisé dans le droit du travail.  
dans ce dernier cas il faut négocier une convention ferme, consistant à un forfait de base et une commission TT. sur le résultat final.

Par **samoht**, le **27/05/2013** à **09:15**

Merci moisse pour la réponses, cependant je me permets de rectifier tes propos sur le fait que la visite médicale est obligatoire tous les 2 ans, bien que cela n'a pas trop d'importance au vu des autres préjudices, quand au salaire je ne le savais pas... Concernant l'augmentation tu pense bien que j'en suis au strict minimum et pas au dessus, c'est pourquoi j'en parle. (par exemple mon salaire doit être de 1730 comme indiqué dans la grille de la convention depuis janvier 2013 et il est à 1690)  
Il n'y a pas de syndicat dans ma boîte nous ne sommes que 4 en tout...

Par **lulumaya**, le **27/05/2013** à **13:08**

Salut, je suis un peu dans le même cas que toi!!!  
850 heures supp en 18 mois, samedi dimanche 1er mai, retard des avances pour frais professionnel (tj a découvert pour la boîte), on en passe des vertes et des pas mures. Une vraie dictature.  
J'ai réussi à convaincre une petite dizaine de collègues soumis aux mêmes conditions et qui en souffrent. Reste une

quinzaine de personnes qui subissent volontairement leur sort car ce sont soit des jeunes qui recherchent de l'expérience mais aussi des gars qui sont tenus par les couilles: cassé par la vie ou bien avec un emprunt sur le dos avec des enfants, ce qui fait qu'ils n'ont d'autres solutions que de continuer dans un système dans lequel il se retrouve tout de même. Donc avec mes collègues frondeurs, on a récupéré des preuves d'heures supp et tout et tout, remis un petit dossier à l'urssaf qui est toute contente, on s'est fait syndiquer pour avoir un défenseur qui va nous représenter au tribunal. On va aller au prud'homme. Certains de mes collègues frondeurs ont démissionné car ils ont trouvé un autre job, d'autres sont toujours dans la boîte et subissent toujours en courbant le dos jours après jours, pour ma part je suis arrêté, mais j'ai trouvé un autre job, donc il faut que je rompe mon contrat. J'envisage la prise d'acte de rupture. Un juge statuera ensuite si ce sera une démission ou un licenciement. Cela peut être une solution pour toi si tu as de quoi tenir quelques temps (4 mois car si au pire c'est une démission, c'est après ce délai que tu auras droit aux assedics). COURAGE

Par **samoht**, le **27/05/2013** à **13:26**

Merci lulumaya de cette réponse. Quelqu'un m'a renseigné sur un point intéressant cependant : la résiliation judiciaire du contrat de travail <http://www.action-conseils.com/cas-p...e-des-salaries> <http://vosdroits.service-public.fr/F24410.xhtml>. En gros devant les prud'hommes tu prouves l'abus de l'employeur et tu pars comme un licenciement, avec indemnités et chômage, ce qui te permet de mieux vivre en cherchant un autre emploi... parles-en à tes collègues, cela peut être une bonne initiative... De plus, avoir de l'expérience dans une mauvaise boîte n'apporte rien, si ce n'est du stress et autres... Il est même recommandé de ne pas obtenir de l'expérience dans les boîtes qui profitent des salariés car c'est montrer un signe de faiblesse, ce qui n'est pas bon, il faut s'avoir s'imposer...

Par **lulumaya**, le **27/05/2013** à **15:41**

il y a quelque différence entre les deux procédures dont on parle, mais aussi pas mal de la ressemblance. Reste que l'on doit attendre le jugement des prud'hommes pour savoir si le départ est bien considéré comme un licenciement ou bien comme une démission. Pour que cela penche en notre faveur, il faut avoir un argumentaire bien fourni, réfléchi et construit. courage

Par **moisse**, le **27/05/2013** à **19:28**

Il est vrai que lorsqu'on a une solution de rechange, mieux vaut la prise d'acte que la résolution judiciaire. Car la résolution peut demander une voire 2 ou 3 années en cas de succès puis appel. Et pendant ce temps on reste chez l'employeur avec le contentieux qui traîne entre les deux parties. Pour prendre acte de manquements essentiels aux obligations par l'employeur, il faut que le CPH n'entérine pas la prise d'acte comme une démission classique, la prise d'acte consistant à masquer la volonté d'éluder le préavis. Quant j'évoque un syndicat, ce n'est pas forcément à l'intérieur de l'entreprise, mais plus souvent auprès de l'union locale ou départementale.

Par **samoht**, le **27/05/2013** à **19:44**

Il m semblait que les prud'homme était rapide (autours de 1 mois) pour régler les problèmes ?

Par **moisse**, le **28/05/2013** à **07:40**

Sur la planète Mars peut-être mais pas dans nos contrées.rn1 mois pour la conciliation, de 1 an à 18 mois pour le bureau de jugement, et ensuite de 1 an à 2 ans pour le premier appel.rnEt ceci sous réserve de reports d'audiance.

Par **lulumaya**, le **28/05/2013** à **19:10**

oui c'est clair c'est long

Par **samoht**, le **28/05/2013** à **21:14**

houla oui effectivement c'est assez long... Pensez vous que si je me rend directement aux bureaux des prud'hommes on va pouvoir m'expliquer tout ca en détail ou ils vont m'envoyer voir ailleurs si j'y suis ?

Par **moisse**, le **29/05/2013** à **07:59**

Ils vont vous envoyer ailleurs. Le greffe du conseil est un bureau administratif qui n'est pas chargé de traiter les litiges pas plus que de conseiller salariés ou employeurs.rnLe greffe est là pour enregistrer, gérer les planning, envoyer les convocations...

Par **samoht**, le **29/05/2013** à **20:28**

Merci moisse pour la réponse...rnJ'ai vu que prendre acte de rupture de contrat au tort de l'employeur peut être une solution dans mon cas, car à chaque fois le tabagisme (c'est mon cas ici aussi) a donner tort à l'employeur...

Par **moisse**, le **30/05/2013** à **09:05**

Il est certain qu'on trouve des imbéciles partout, que ce soit dans le monde ouvrier ou patronal,

des gens sans foi ni loi qui ne connaissent que leurs droits étendus sous prétexte de liberté,  
mais méprisent leurs devoirs.