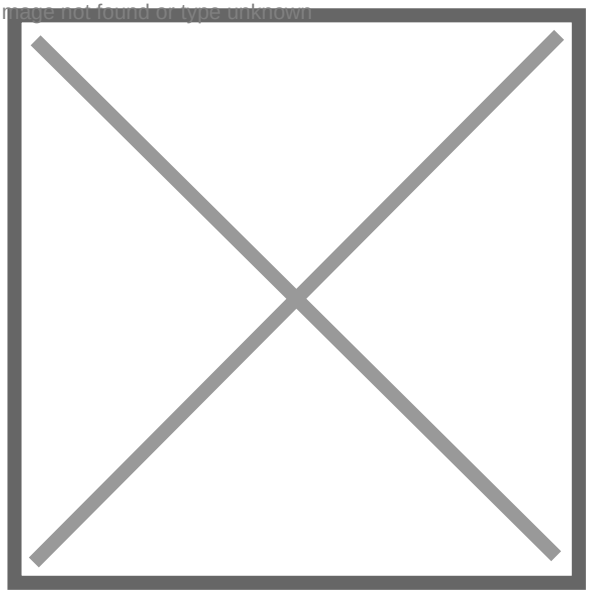
Image not found or type unknown



Fiches de paies falsifiées

Par **stephane77**, le **04/01/2016** à **17:24**

Bonjour,

Tout d'abord je tiens à remercier les personnes qui prêteront attention à ce sujet.

Comme je l'ai indiqué dans le titre, je soupçonne mon patron de falsifier les fiches de payes de mes collègues et moi même. J'exerce le métier de chauffeur poids lourds dans une grosse société spécialisé dans le transport alimentaire. Cette société, pour laquelle je travaille, on y entre parce que l'on a pas peur de travailler et l'on sait que si l'on se donne du mal on peut y faire de bons salaires mais on y entre aussi parce que la sélection n'est pas difficile. Quoi que ça dépend pour qui car le "piston" est monnaie courante dans cette boîte.

Au terme d'une matinée de début de week end, après un furtif contrôle sur les compétences du dit candidat et de son parcours, celui ci est invité à rencontrer le patron de la boîte... le PDG en personne valide ou non tous les recrutements.

Jusque-là, rien de bien surprennent quoi que pour une société de plus de 500 employés on peut tout de même se poser quelque questions.

L'entretient avec le PDG de la société est dans un premier temps tourné sur les motivations du candidat car très rapidement, le chef d'entreprise annonce la couleur: "dans sa boite on bosse dur". Pour très rapidement aborder le fait que toute peine mérite un bon salaire et pour le PDG un bon salaire c'est ce qu'il promet à tous candidats qu'il retiendra dans sa sélection... 3.000 euros ?
Dit comme ça, ça fait rêver mais que faut-il faire au juste pour atteindre ces 3.000 Euros ? La réponse sort de la bouche du patron si vous ne lui posez pas la question.
3 tours par jour, 6 jours sur 7, du lundi au samedi et à la fin du mois vous gagnez 3.000 euros.

Bien sûr, je me doute que ça ne parle pas beaucoup aux personnes qui ne sont pas dans la profession, alors je vais vous donner plus d'explications.
Dans le secteur de la grande distribution 1 tour est égal à :
- un aller du dépôt où sont garés les camions à l'entrepôt de chargement (en début de journée),
- un temps d'attente non négligeable selon les entrepôts de chargement, le temps que la marchandise soit entreposée sur les quais,
- le contrôle de la marchandise (ça peut être long selon les entrepôts),
- le chargement de la marchandise dans le camion,
- faire les papiers du transport,
- faire la route jusqu'au point de livraison et encore dans un tour il peut y avoir plusieurs magasins à livrer,
- charger les palettes et emballages (déchets) de chacun des magasins livrés,
- retourner sur les lieux de chargement ou bien à la société du transporteur afin de décharger les palettes et emballages,
- ...

Voilà à quoi ressemble un tour...
Alors pour être franc il y'a des tours qui se passent bien et qui vont relativement vite, tellement vite qu'il est possible d'en faire 4 dans la journée, mais cela reste rare car il faut que plusieurs conditions soient réunies pour qu'un tour prenne un minimum de temps, comme par exemple la proximité d'un magasin avec l'entrepôt où ont été chargées les marchandise, ou bien même le fait que dans le tour il n'y ai qu'un seul magasin à livrer et non pas 4.

Dans ma société il y'a bien des personnes qui bénéficient de tournées relativement simples et rapides à effectuer mais pour faire partie de ces personnes il faut être pistonné ou mieux, membre de la famille du patron.

Et oui je ne l'ai pas dit mais cette boîte pour laquelle je travail est une société familiale, dans laquelle les membres de cette même famille s'attribuent tous les avantages, ce qui pose un gros problème d'équité au sein de l'entreprise.

Revenons à nos 3 tours promis par le PDG un bon jour de recrutement...
Difficile de les faire, voire impossible, vous vous retrouvez des fois dans des journées ou vous vous rendez compte que lorsque vous êtes parvenu à faire 2 tours vous avez un collègue qui en commençant et en finissent sa journée à la même heure que vous en a fait 4. Mais ça, pendant le recrutement on ne s'en doute pas vraiment car on est obnubilé par le fait que l'on va pouvoir ramener un salaire de cadre à la maison.

En toute logique, il convient de se poser la question : quel est donc le salaire que l'on obtient en fin de mois dès lors que l'on ne peut pas faire ces fameux 3 tours par jours ? Le calcul est simple et c'est là que ça pose problème, en fait le tour est payé 35 euros et le samedi le premier tour compte double soit 70 euros.
Tout cela est bien beau, quoique ça dépende pour qui dans la boîte car celui qui commence son tour à 4 heures du matin pour le finir à 9 h est payé la même chose que celui qui le commence à la même heure pour finir à 12 h. Et je l'ai dit cela pose un sérieux problème d'équité mais ce qui me froisse c'est que cette histoire de travail payé au tour n'est mentionné nul part dans le contrat de travail et ça le PDG se garde bien de le dire aux candidats. Selon ce que j'ai récemment entendu : payer les chauffeurs au tour n'est pas légal.

Pour en venir aux fiches de payes, afin de pouvoir les établir en bonne et due forme, toutes

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

sociétés de transport doit faire un relevé de nos cartes conducteurs.
Ces cartes que l'on insère dans le chronotachygraphe de notre camion avant chaque prise de services enregistrent le nombre d'heures travaillées et contrôle si l'on respecte nos temps de pose réglementaires, chose qui soit dit en passent est difficilement possible dans la société où j'exerce en raison d'une trop large amplitude de travail à accomplir.

C'est pour ces raisons que je soupçonne mon employeur d'avoir recours à des méthodes peu recommandables pour éditer nos fiches de paies car sur les bulletins de salaire bien évidement, aucune traces de paiement à la tournée mais bien une rémunération horaire, alors par quel tour de passe-passe établit-il nos fiches de salaire ?

Afin d'en avoir le cœur net j'ai envoyé l'ensemble de mes bulletin de salaires à un expert-comptable afin qu'il puisse les analyser, j'espère avoir des réponses dans le courant de la première semaine de janvier 2016.

Cela dit j'ai des questions en rapport avec les faits cités :
- concrètement, au vu des pratiques mises en place par le dirigeant au sein de la société dans laquelle j'exerce, que risque-t-il, si risque il y'a ? et quels recours puis je avoir et que puis-je en attendre ?
- s'il est révélé que mes fiches de payes sont erronées et ce, de façon volontaires quels seront les démarches que je devrai effectués pour faire valoir mes droits ?

Dans un second temps je souhaiterai savoir quels sont les recours auxquels je peux prétendre suite à une blessure faites à mon travail qui donna lieux à un accident de travail puis une rechute car en dépit des avertissement donnés à mon employeur, concernent la fragilité de ma blessure, par moi-même, mon médecin traitant et la médecine du travail, celui-ci n'en a pas tenu compte et à insister pour que j'accomplisse des taches hors de portée dans ma condition physique, d'où mon nouvel arrêt pour accident de travail.

Voilà, j'aurai encore beaucoup à dire sur cette société mais se serai vraiment trop long...

Quoi qu'il en soit merci aux personnes qui auront pris le temps de me lire et de répondre à mes interrogations.

Je ne manquerai pas de vous tenir informé quant à l'analyse de mes fiches de payes.

Merci à tous et bonne fêtes de fin d'année.

Par **morobar**, le **04/01/2016** à **17:43**

Bonjour,
Tout d'abord je connais parfaitement votre métier et je pourrai même si je le voulais, citer l'entreprise et son client avec peu de chances de me tromper.
Le paiement au tour, et même la simple prime au tour, sont interdits dans votre profession, puisqu'incitatifs aux dépassements d'horaires et de vitesse, éléments de sécurité.
Le paiement à l'heure est obligatoire, comme le relevé d'heures qui doit accompagner le bulletin de salaire.
J'imagine que vos problèmes de santé sont liés à la manutention, des palettes pleines comme des emballages qu'il faut trier, gerber...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Seul le conseil des prudhommes est compétent pour connaître les controverses liées au contrat de travail.
Je pense que votre employeur calcule votre rémunération au tour, et la traduit en termes d'heures normales, puis heures supplémentaires pour obtenir le même résultat.
C'est irrégulier, mais il vous appartient de le démontrer.
Vous pouvez exiger par lettre recommandée les relevés des heures accomplies et de leur répartition en temps de travail/de conduite/d'attende/de coupure.
Mais c'est à coup sur ouvrir un conflit qui va se traduire par votre licenciement.
Pour ce qui est de votre rechute en AT, vous pouvez avec l'aide de votre médecin traitant chercher la faute inexcusable de l'employeur en montant un dossier auprès de votre CPAM.
Là encore c'est un acte qui va déboucher sur votre licenciement.
Inutile d'espérer un soutien de l'inspection du travail, n'étant plus spécialisé, il n'y connaît à ,peu près rien, et de toutes façon n'a pas compétence pour s'immiscer dans un conflit.
Il peut par contre dresser après contrôle un PV à cet employeur pour son système de rémunération.

Par **JYB1956**, le **04/01/2016** à **17:49**

Bonjour,
Commençons par le début.
Je ne vois pas ce que va dire votre "expert comptable" à la vue des bulletins de salaire sauf à voir que votre employeur ne paiemnt pas certaines cotisations si c'est le cas.

Plus clairement, le paiement au tour est interdit par la convention collective des transports routiers.
Vous devez être payé à l'heure, et c'est votre carte conducteur qui seule, fait foi.
J'espère que vous savez que vous pouvez imprimer chaque semaine le détail de vos heures de travail avec le tachygraphe numérique qui est dans votre camion ?
Seule ces heures sont valables et toutes ces heures (travail, chargement, attente et conduite) doivent être payées.
Deux solutions :
- Soit vous quittez cette société, pas trop sérieuse suivant vos dires,
- Soit vous travaillez quelques temps, vous saisissez le Conseil des Prud'hommes en demandant la résiliation judiciaire de votre contrat de travail pour non paiement des heures.
Bien sur, je vous conseille de prendre un avocat ou un conseiller syndical pour vous défendre mais, dans tous les cas, les heures inscrites sur les relevés de votre carte conducteur feront foi devant le tribunal.

Par **morobar**, le **04/01/2016** à **18:02**

Hello,
Je ne conseille pas la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, qui va déboucher sur un climat invivable voire des brutalités.
Il suffit d'établir un décompte d'heures plausibles et d'en réclamer le paiement devant le CPH, après avoir mis en demeure l'employeur de régulariser les bulletins de salaires déjà établis et ceux à venir.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'employeur va licencier, ce qui reviendra au même que la résiliation judiciaire et en moins long.

Par **JYB1956**, le **04/01/2016** à **18:38**

non, ce n'est pas pareil, la résiliation entraine des forts dommages et intérêts

Par **stephane77**, le **04/01/2016** à **19:09**

Bonsoir,
tout d'abord un grand merci à morobar et jyb156 pour leurs réponses et surtout pour avoir eu le courage de me lire ;)
Je ne doute pas Morobar que vous connaissiez le nom de la société pour laquelle j'exerce, ils sont réputés pour le systeme de paiement qu'ils ont mis en place.
Il y avait d'autre sociétés qui faisaient de même mais à l'heure ou je vous parle je pense qu'ils sont aujourd'hui les seuls.
Bref il est évident que ce système de rémunération bien que productif pour les patrons est illégal et ce pour les diverses raisons que vous avez cités.
En ce qui concerne mes problèmes de santé ma Kinésithérapeute m'a encore confirmé ce matin que c'était essentiellement lié à mon travail, pour être plus précis morobar, les palettes ne posent pas de problèmes car nous avons des transpalettes électriques, le problème vient plutôt des rolls qu'ils soient vides ou plein c'est une vrai galère et je ne vous parle pas de ce que l'on appel les maxi, se sont des espèces d'armoires géantes sur roues dans lesquelles sont stockées des denrées surgelées, puis il y'a les plaques à lever puis les volet des camions qui sont pour beaucoup de vrai tortures à ouvrir comme à fermer...
Résultat hernie discale avec la recommandation de chaque spécialistes que je consulte de changer de boulot ! Alors le licenciement, il sera le bienvenu vous savez, j'ai juste peur qu'il n'arrive pas...
Personnellement dans le meilleur des cas, je souhaiterai éviter les prudhommes et conclure avec mon employeur un accord à l'amiable du genre, rupture conventionnelle avec indemnités qui couvriraient mes heures non payées et un dédommagement pour compenser mon hernie discale qui je le rappel sera présente définitivement et je ne pourrai plus exercer les professions ayant recours aux gestes physiques les plus classiques comme se baisser par exemple.
Je dispose de tous mes relevés d'heures établis par le chronotachygraphe en espérant que ces relevés ne sont pas falsifiés...et les ai communiqués à mon amie comptable afin qu'elle les compares à mes fiches de paies.
Justement à ce sujet JYB1956, j'espère bien que la comptable pourra au moins démontré qu'il manque des heures sur mes bulletin de salaire afin que je puisse démontrer à mon employeur que je m'en rend tout à fait compte et que tout ceci est démontrable devant le conseil des prudhommes mais comme je l'ai dit le conseil des prudhommes n'est pas mon but, juste une issue si nous ne trouvons pas d'accord à l'amiable.
J'avoue ne pas avoir pensé à la faute inexcusable à monter via la CPAM en revanche pourriez vous me dire s'il vous plait quel serait l'aboutissement d'une tel action ?
Comme je l'ai dit plus haut JYB1956 Je possède tout mes relevés d'heures fournis à chaque fin de mois par mon employeur il est vrai que j'ai la possibilité de les imprimer directement du

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

chronotachygraphe à chaque fin de service mais.....
concernant les solutions que vous me proposez:
Quitter la société, il en est hors de question car le temps de ma reconversion professionnelle, je n'aurai droit à aucune indemnités.
Pour la deuxième solution, je vous dirai que à l'heure ou je vous parle je suis déterminé à ne plus travailler pour cette boite car elle met délibérément ma santé en danger malgré leurs connaissances sur mon état de santé donc aussi longtemps que je pourrai être en AT je le resterai, en revanche, saisir le conseil des prudhommes pour demander la résiliation judiciaire de mon contrat pour non paiement des heures me parait tout à fait envisageable si ma demande d'arrangement amiable ne connais pas d'issue favorable.
Je vous rassure donc morobar si j'en arrive là, je ne subirai ni brutalités ou autre car pour moi cette boite c'est fini!
En revanche votre solution dans l'immédiat me parait la meilleure, au risque de paraître quelque peut ignare, qu'est ce qu'un CPH ?
J'aurai souhaité savoir également au vu de la solution que vous me proposez, dois je rédiger un courrier en recommandé à mon employeur pour lui demander la régularisation des bulletins de salaires ?
Dois je lui mentionnés certaine choses spécifiques comme les prudhommes ?
Voilà se sont les questions que je me pause en ce moment, en tous cas merci encore pour vos réponses.
Très cordialement
Stéphane

Par **JYB1956**, le **04/01/2016** à **19:57**

CPH = Conseil des PrudHommes

Je ne pense pas qu'il accepte une rupture conventionnelle, cela ne doit pas être une solution pour ce type de patron.
Vous nous dites qu'il vous donne votre relevé d'heures chaque mois mais est-il juste ? Avez-vous comparé avec votre carte conducteur, c'est important.

Moi je lui ferez une lettre recommandée en lui listant mois par mois, le manque à gagner sur les heures et vous verrez bien.
Je pense que vous irez aux Prud'hommes car, si j'étais le DRH de ce groupe, c'est ce que je ferai, je refuserai une rupture conventionnelle et je peux vous garantir que vous aurez plus à gagner en allant au CPH, c'est sur.
Par contre, n'essayez pas de leur demander de l'argent, pour votre A.T, ils s'en foute et attendrons le résultat d'une procédure devant le TASS (Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale

Par **morobar**, le **05/01/2016** à **07:42**

Je crois que tout a été dit, sauf que la résiliation judiciaire du contrat de travail n'amène aucune indemnisation supplémentaire.
Il s'agit en effet de prononcer à l'encontre de l'employeur une rupture assimilable à un

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Le problème rencontré actuellement, est que l'employeur n'est pas en mesure de prononcer un licenciement durant l'arrêt généré par un accident du travail.
Bien qu'une décision de la cour de cassation ait validé, à la grande surprise de tout le monde, une rupture conventionnelle durant un arrêt accident du travail, un employeur censé ne proposera jamais une telle solution qui pourrait être censurée pour vice du consentement...
La faute inexcusable revient à faire reconnaître par la CPAM le comportement inadmissible de l'employeur qui doit respecter une obligation de sécurité absolue à l'égard de ses salariés, et qui a volontairement, en s'abstenant de suivre les recommandations du médecin du travail détérioré l'état de santé de son salarié.
C'est l'obtention d'une pension qui est en jeu.

Par **stephane77**, le **05/01/2016** à **16:22**

Je ne savais pas que la rupture conventionnelle n'était pas possible pendant un arret pour accident de travail.
En ce qui concerne l'indemnisation judiciaire vous n'avez pas l'air trop d'accord l'un et l'autre MOROBAR et JYB1956... Personnellement je ne connais pas cette procédure en tous cas je me documente un peu deçu et de ce que j'ai pu trouvé comme infos c'est qu'en point positif elle entraine des droits à des dommages et intérêts en plus des sommes dues et en point négatif c'est relativement long.
Au risque de me repeter, je ne souhaite pas en arriver là, juste un arrangement à l'amiable avec un licenciement à la clé, (si je ne peux obtenir de rupture conventionnelle) hors de question que je m'en aille sauf si €€€€€ vaut le coup !
Concernent mon état de santé MOROBAR j'aimerai que vous m'en dites plus au sujet de "l'obtention d'une pension"
Je vous avouerai que je n'en espérais pas tant!!! si toute fois je vous ai bien compris!
Si tel est le cas, quel sont les démarches que je dois effectuer afin de faire reconnaître par la CPAM le comportement inadmissible de mon employeur à mon égard ?

Par **morobar**, le **05/01/2016** à **16:47**

Bonsoir,
Vous n'avez pas bien lu.
La cour de cassation a admis la conclusion d'un rupture conventionnelle dans une situation analogue à la vôtre, parce que initiée par le salarié semble-t-il bien informé.
Mais il s'agit d'un arrêt d'espèce bien circonstancié, et rien ne dit que cela établira qu'une décision contraire ne soit pas rendue lors d'un prochain recours.
La résolution judiciaire permet d'obtenir les mêmes dommages et intérêts que ceux obtenus par un recours pour un licenciement relevé comme abusif.
Pour la faute inexcusable de l'employeur il faut présenter un recours auprès de votre CPAM en adressant une lettre recommandé exposant les faits et demandant que soit retenue la faute inexcusable de l'employeur.
L'employeur sera avisé du recours, et connaissant ce milieu la réaction sera des plus vives.
Si vous voulez un arrangement, tentez la voie de la rupture conventionnelle en exposant toutefois que l'indemnité devra aussi tenir compte des heures supplémentaires non payées

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pour un montant de xxx euros.

Par **stephane77**, le **05/01/2016** à **17:47**

Bonsoir Morobar,
Je compte bien suivre vos conseils et envoyer un courrier en recommandé à mon employeur pour lui demander de conclure un arrangement à l'amiable dans lequel il devra me verser une indemnité qui inclus mes heures non payées ainsi qu'une compensation financière pour le préjudice.
J'aurai une dernière question à vous poser Morobar,
Pensez vous que je dois notifier dans mon courrier mon intention de présenter un recours auprès de la CPAM pour faute inexcusable ?
Et concrètement si la faute inexcusable est retenue que risque mon employeur et moi qu'aurai je à y gagner ?

Par **morobar**, le **05/01/2016** à **18:08**

Non vous n'avisez pas votre employeur de ce recours.
Il le sera toutefois assez rapidement, car la CRA de la caisse lui notifiera votre demande.
Cet employeur risque le versement de dommages et intérêts ou d'une pension à votre bénéfice, outre la transmission, le cas échéant, au procureur de la république pour mettre en mouvement l'action publique.
SI réellement cet employeur a méconnu volontairement les contraintes notifiées par le médecin du travail, il a effectivement commis une faute inexcusable.
Il ne faut pas oublier que ce genre de pathologie va suivre toute la vie professionnelle, mais qu'en outre les arrêts de travail connexes qui s'en suivront chez un autre employeur, le cas échéant, ne ressortiront plus de l'accident du travail, mais de la maladie.

Par **stephane77**, le **05/01/2016** à **18:32**

Ok Morobar, j'ai bien pris note de vos conseil mais si je voulais informer mon employeur de ce recours c'était pour éviter de mettre la machine CPAM en marche et qu'il me fasse de lui même une offre pour justement tenter de me dissuader d'effectuer cette démarche.
Je vous avouerai donc que j'y réfléchirai et qu'il est probable que je l'informe de mes intentions et s'il ne veut rien entendre à ce moment là j'enverrai mon recours à la CPAM.

Par **morobar**, le **05/01/2016** à **19:00**

Un dernier conseil: ne mettez jamais l'absence de recours auprès de la CPAM en jeu dans la négociation.
Sauf si vous êtes capable de chiffrer l'impact que représente la dégradation de votre état de santé et ses répercussions pour votre avenir.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Ce que vous pouvez mettre en jeu c'est le recours que vous exerceriez auprès du conseil des prudhommes, de l'inspection du travail et de l'Urssaf sur les modalités de confection de la paie, avec faux et usages de faux, travail dissimulé (punissable de prison...), redressements charges sociales...

Par **stephane77**, le **06/01/2016** à **12:32**

Merci Morobar,
J'ai bien pris note de vos recommandation et vais en tenir compte.
En effet, je suis incapable de chiffrer l'impact que représente la dégradation de mon état de santé...
J'en ai même pour ainsi dire aucune idées!
Donc si je vous ai bien compris quoi qu'il se passera lors d'éventuelle négociation, je dois présenter un recours à la CPAM pour faute inexcusable ?

Par **morobar**, le **06/01/2016** à **15:28**

Oui,
En tant qu'ancien employeur de dizaines et parfois centaines de conducteurs, j'ai toujours observé les préconisations du médecin du travail.
Le dernier accident du travail que j'ai eu à connaître m'a envoyé devant le juge d'instruction pendant les 7 années qui ont suivi et donc bien au dela de mon départ en retraite. Un chef d'entreprise engage toujours sa responsabilité pénale, souvent sans responsabilité dans les accidents. Alors autant éviter d'engager cette responsabilité pénale volontairement.
Le comportement de ce patron n'est donc pas admissible sur ce plan là.

Par **stephane77**, le **06/01/2016** à **15:32**

En tous cas je vous envoi 1000 mercis Morobar et sachez que vos conseils me sont d'une aide précieuse.

Veuillez donc recevoir l'expression de toute ma gratitude.

Cordialement

Stéphane

Par **stephane77**, le **07/01/2016** à **10:59**

Bonjour Morobar,
Je me permets de faire à nouveau appel à vos conseils au vu de vos connaissance de ma profession.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Savez vous si dans la convention collective nationale des transports routiers, il y a un texte qui définie et interdit clairement la rémunération de chauffeurs au tour et s'il n'y figure rien à ce sujet, existe t'il un texte de lois quelque part qui interdit formellement cette pratique ?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés