



## Problème de date sur fiche de paye

Par **JugglingBernardo**, le **10/04/2010** à **21:14**

Bonjour,

cela fait trois ans que je travaille pour une société ayant des problèmes financiers, d'où des retards de salaire récurrents. Nous ne tenons pas rigueur à notre employeur de ces retards connaissant les difficultés de la société. En contrepartie, notre employeur nous promettait (oralement) des augmentations de salaire.

Fatigué de tout cela, j'ai décidé de quitter la société en réalisant une procédure de rupture conventionnelle. Les discussions engagées avec le patron, tout se déroulait plutôt bien. En discutant avec un collègue, j'ai découvert qu'il gagnait 200€ de plus que moi chaque mois. Ce collègue a moins d'ancienneté que moi, moins d'expérience, moins de compétence (c'est toujours moi qui lui donnait des conseils et non l'inverse), moins de responsabilité. Bref, je considère ici qu'il y a un manquement au principe "à travail égal, salaire égal". Je souhaite donc obtenir de mon employeur une prime de départ conséquente afin de compenser cette injustice. Qu'en pensez-vous?

D'autre part, le fait que de nombreux salaires aient été payés en retard doit me permettre d'avoir un poids supplémentaire dans le cas d'une action au prud'hommes (chose que j'aimerais éviter, je souhaiterais régler le problème à l'amiable). A priori, la date de paiement des salaires n'est pas expressément fixée mais l'employeur se doit de verser le salaire une fois par mois. J'ai donc relevé 5 infractions à cette règle. Est-ce un argument de poids aux prud'hommes?

Enfin, je me suis rendu compte que la date de paiement du salaire figurant sur ma fiche de paye n'était pas du tout la date à laquelle mon salaire était réellement virer (jusqu'à 25 jours de différence). Est-ce une infraction?

Je vous remercie par avance pour vos réponses  
Cordialement

Par **Cornil**, le **12/04/2010** à **17:51**

Bonsoir "jugglingbernardo"

- tous les arguments sont bons dans une négociation, à condition de tenir compte de la "susceptibilité éventuelle de l'autre partie

- par contre une procédure aux prud'hommes après avoir obtenu une rupture conventionnelle, bien que possible, m'apparaît une entreprise difficile sur le plan des chances de succès. En tout cas la date de paiement du salaire sur le BS n'est pas une mention obligatoire, donc pas d'irrégularité formelle. De toute façon les prud'hommes ne sont pas là pour sanctionner des irrégularités à la réglementation, mais seulement pour apprécier le préjudice éventuel (que tu as à justifier) subi par toi.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **JugglingBernardo**, le **12/04/2010** à **18:05**

Merci pour ta réponse Cornil

Je n'ai pas encore quitter ma société, la procédure de rupture conventionnelle était en discussion mais rien de signé.

Je sors à l'instant d'un rencard avec mon patron où nous avons discuté des points que j'ai évoqué ci-avant.

Nous avons (à priori) régler le différent à l'amiable (je dis bien à priori parce que de la même manière, rien n'est signé). J'ai pu obtenir une prime de rupture qui me paraît juste même si elle est bien en dessous de ce que j'aurais pu obtenir en allant jusqu'aux prud'hommes. Toute façon, mon objectif n'était pas de me mettre le plus de fric possible dans les poches mais bien de rétablir ce qui me semble être une injustice.