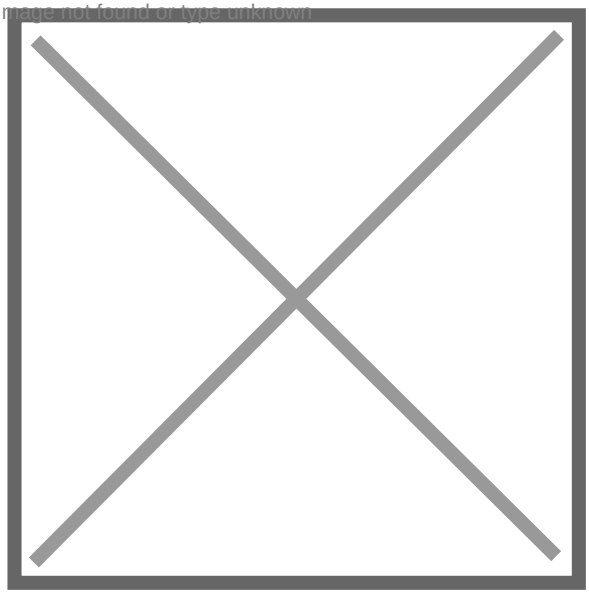
Image not found or type unknown



Problèmes de salaires d'un contrat étudiant...

Par **De Freitas Vares**, le **07/06/2013** à **02:30**

Bonsoir,

Je viens sur ce forum pour la première fois, et espère pouvoir trouver de l'aide et des conseils.

Voilà pour la petite histoire:

Je suis un jeune étudiant de 21 ans en 4° année d'école de commerce. Pour financer étude+appartement, j'ai été employé en septembre 2012 dans un carrefour en contrat étudiant.
Pour vous décrire le contexte exact, j'ai toujours été l'étudiant salarié à l'heure, jamais absent, jamais malade, rigoureux etc...

Là où cela coince, c'est tout d'abord au niveau des salaires, ce qui m'amène sur ce forum.En effet, après concertation avec d'autres étudiants employés dans la même structure que la mienne, nous avons constaté des "bizarreries" plus ou moins flagrante, concernant ce que nous touchions, pour ce que nous avions travaillé.

Malheureusement, difficile à prouver vu la complexité des fiches de paies (un record de complexité pour beaucoup!), et donc il est difficile de remettre en cause et de contester les salaires reversés.
Là où j'ai décidé de prendre les choses en main, c'est à la vue de mon dernier salaire, qui après calcul, me fait travailler 2€ de l'heure (moins de 80€ payés pour plus de 40h travaillées...), mais là encore, au vu de mon manque de connaissance sur le sujet, très difficile de remarquer où les "erreurs" ont été faites.

Deux autres données sont à prendre en compte:

-Par le passé (seulement deux mois après mon arrivée), première mystérieuse "erreur", concernant une "tentative" pour ne pas payer les heures supplémentaires aux étudiants, "erreur" réglée grâce à la "représentante" des étudiants, essayant au mieux de nous soutenir, sans compter des fériés non payés de prime abord etc...
Tout cela pour dire que les "erreurs" vis à vis des étudiants ne sont pas des nouveautés dans cette structure.

-Comme dit précédemment, je suis étudiant, je suis aujourd'hui en stage depuis début Mai et j'ai dû quitté mon emploi dans cette enseigne, pas de la meilleure façon qu'il soit. En effet, j'ai dû avoir recours à l'abandon de poste.
D'une part, il m'a été refusé un aménagement des heures travaillées pour que je puisse accomplir mon stage en parallèle de mon travail (refus de baisser mon contrat à 8h/semaine, ajustement soit disant "impossible", alors que la publicité avait été faite sur le site du groupe, obligation d'être là le samedi alors que je suis amené à travailler le samedi dans le cadre de mon stage).
D'autre part, impossibilité d'avoir recours à une rupture de contrat conventionnelle, cette dernière n'étant pas reconnue par le groupe. Deux choix s'offrant à moi, la démission ou l'abandon de poste, en sachant que au vu de ma situation et de ma volonté de travailler pour financer mes études, si je voulais pouvoir demander des aides en attendant de pouvoir travailler à nouveau, il m'était impossible de démissionner.Certains "responsables" ne cautionnant pas cet acte, j'en viens à me demander si cet évènement n'influence pas mes "problèmes" de salaires.

Donc voilà, en résumé, je souhaiterai savoir quels sont mes recours, puis je aller jusqu'au prudhomme, n'ayant pas de personnes qualifiées et compétentes dans mon entourage, où puis je demander de l'aide pour vérifier les points sombres de mes fiches de paies? (sachant que n'étant qu'étudiant, je ne pourrai engager de frais pour une procédure...)

Je vous remercie par avance pour l'aide et les conseils que vous pourriez m'apporter, et me tiens à votre disposition si besoin d'informations complémentaires.

Par **moisse**, le **07/06/2013** à **08:06**

Tous les litiges sont de la compétence exclusive du Conseil des Prudhommes.
La complexité des bulletins de salaire n'est pas de la responsabilité des employeurs, mais du nombre d items invraisemblables que la règlementation oblige à détailler et à porter spécifiquement.
Mais si vous avez la volonté d'attraire cet employeur devant le CPH, il va falloir matérialiser et chiffrer vos doléances, personne ne le fera à votre place.
Par ailleurs vous pouvez déguiser l'abandon de poste en revendiquant une prise d'acte pour le non respect d'obligations essentielles de l'employeur, charge à vous de faire requalifier devant ce même conseil la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
L'abandon de poste ne menera à rien, et en tous cas à aucune aide (si vous pensez à Pole-emploi) puisque personne ne va vous licencier, vous serez toujours salarié avec des salaires à ZERO.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **De Freitas Vares**, le **07/06/2013** à **09:59**

Bonjour, et merci pour votre réponse.

Concernant la complexité des fiches de paies, celles du groupe ont la "réputation" d'être très complexes, et elles le sont bien plus que celles que je recevais dans mon ancien travail étudiant (hôte de caisse également, dans un supermarché d'un autre groupe).

Concernant l'abandon de poste, cela mène à un licenciement, au bout de plusieurs courriers de relance, d'où cette procédure.

Donc, il n'y a nul part où je puisse demander de l'aide pour identifier les "erreurs" présentes sur mes fiches de paies, afin de pouvoir monter au mieux un dossier pour les prudhomme?

Par **moisse**, le **07/06/2013** à **18:19**

L'abandon de poste mène à un licenciement, si et seulement si l'employeur le veut bien.
La doctrine actuelle est que l'employeur va délivrer pendant x années des bulletins de salaire à ZERO, voire négatif en cas de précompte portant sur une mutuelle.
Et pendant ce temps pas d'attestation Pole-emploi et pas d'éligibilité aux allocations de retour à l'emploi.
D'aucun dont je suis, prétendent que l'employeur ne dispose que de 2 mois pour sanctionner un salarié dès commission ou révélation de la faute ici le constat d'un abandon de poste après mise en demeure de reprise.
Au dela il ne peut que s'inquiéter régulièrement et inviter le salarié à reprendre le travail sans pouvoir sanctionner.
D'autres pensent que la faute est continue, et que l'employeur peut donc à tout moment procéder à un licenciement.
Les prochaines décisions pencheront dans un sens ou l'autre.
Pour le reste je, comme beaucoup, sais lire un bulletin lorsque je l'ai sous les yeux (et encore avec les acronymes sur les différentes caisses on peut se perdre).
Mais surtout une organisation syndicale peut éclairer le sujet, et compte tenu du nom de l'employeur que vous avez désigné, il serait étonnant qu'il n'y ait pas en place une représentation du personnel (DP...).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés