



## Litiges avec mon employeur (contrat d'apprentissage)

-----  
Par DruNDepr

Bonjour,

Je suis actuellement en alternance dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, et je rencontre plusieurs litiges avec mon employeur, qui est également le président de la société.

Je lui reproche principalement des retards répétés dans le versement de mes salaires depuis plusieurs mois, ainsi que le non-paiement de plusieurs mois de salaire à ce jour.

Malgré cette situation, il adopte une attitude, à mon avis, très irrespectueuse et avance des arguments qui me semblent faux.

Par exemple, il affirme ceci : « Sauf inexécution manifeste et persistante de notre part (ce qui n'est pas le cas ici), la bonne exécution du contrat de travail reste attendue. » Il ajoute également : « Les retards ne sont pas contestés, mais ne constituent pas une inexécution manifeste au sens juridique tant que l'engagement de paiement est exprimé et documenté. »

De plus, il n'hésite pas à citer le Code du travail pour me rappeler mes obligations, sans pour autant respecter les siennes.

Il y a beaucoup de points à aborder concernant son comportement, mais je souhaite me concentrer sur certains d'entre eux.

### Problèmes techniques liés à mon matériel de travail

Depuis quelque temps, il me fait de nombreuses remarques concernant l'avancement de mes tâches. Je travaille sur mon propre ordinateur personnel, sur lequel je rencontre des problèmes techniques récurrents. J'ai régulièrement remonté ces problèmes par captures d'écran ou vidéos, et il a lui-même constaté ces difficultés lors de nos réunions. Pourtant, il me demande désormais de lui fournir une documentation détaillée sur les problèmes rencontrés.

Avant même le début de mon contrat, je lui avais demandé à quel moment je recevrais un ordinateur pour travailler, comme cela était indiqué dans la fiche de poste (que je n'ai malheureusement plus). Il m'avait alors assuré qu'un ordinateur me serait fourni dans quelques mois. Cela fait désormais plus d'un an que je travaille avec mon propre matériel. Je sais que ce n'est pas idéal, mais je n'ai trouvé aucun texte légal qui m'autoriserait à cesser de travailler tant que l'entreprise ne m'a pas fourni un équipement adapté.

Actuellement, mon employeur semble vouloir justifier cette situation en la considérant comme faisant partie du cadre du télétravail. Pour clarifier, je suis en télétravail à temps plein depuis quelques mois, après avoir travaillé en présentiel avec mon propre ordinateur. Il prétend que n'ayant jamais protesté auparavant, cela signifie que j'ai accepté tacitement cette situation (Cass. soc., 7 avril 2021, n°19-21.323). Il invoque également l'article L1222-11 du Code du travail, en précisant que, compte tenu de la situation économique de l'entreprise (qu'il qualifie de circonstance exceptionnelle), il a le droit de mettre en place un télétravail temporaire.

### Congés payés

Mon contrat se terminant bientôt (dans quelques mois), il m'a informé que je devais poser l'ensemble de mes congés payés dans le mois qui vient, jusqu'à la fin de mon contrat. Sauf erreur de ma part, la loi lui permet de me demander cela, mais je voulais m'assurer qu'il respecte bien les conditions, notamment le délai de prévenance d'un mois minimum, qui semble ici respecté, puisque mes congés commenceraient dans un peu plus d'un mois.

J'ai l'impression qu'il souhaite m'évincer rapidement de l'entreprise (je suis le seul dans l'entreprise à le confronter).

Je reconnais avoir une part de responsabilité dans cette situation, notamment en ayant accepté de nombreuses choses sans me renseigner sur mes droits. De plus, j'avais la contrainte de rester en entreprise pour passer mon examen. Cependant, ce n'est plus un problème désormais : même en cas de rupture de mon contrat, je pourrai toujours passer mon examen. Par contre, je souhaiterais m'assurer de mes droits au chômage, car je n'ai pas toujours trouvé d'autre entreprise.

Voici un récapitulatif des démarches que j'ai entreprises ces derniers mois :

- Deux mises en demeure : une par LRAR il y a quelques mois, et une autre récemment par e-mail, à laquelle il a répondu. Il n'a pas respecté la première et m'a déjà fait savoir qu'il ne respecterait pas la seconde.
- J'ai échangé avec mon école, ma conseillère d'apprentissage et l'inspection du travail. Bien qu'ils m'aient conseillé, ils ne peuvent pas prendre de mesures concrètes.
- J'ai consulté un avocat qui m'a dissuadé d'engager une procédure de prise d'acte en raison des risques juridiques et des honoraires élevés, surtout en cas de saisine du CPH (je ne bénéficie pas de l'aide juridictionnelle), ce qui rendrait cette option non rentable pour moi.

Aujourd'hui, je songe à entamer une procédure en référé pour obtenir le paiement de mes salaires manquants, sans avocat en raison de mes moyens limités, mais éventuellement représenté par un défenseur syndical (je ne sais pas si c'est possible, étant donné qu'il n'y a pas de syndicat dans mon entreprise).

Je remercie par avance les personnes qui prendront le temps de lire mon message et je reste disponible pour toute question. Encore une fois, je reconnais que j'aurais dû agir plus tôt, mais je vous serais reconnaissant de bien vouloir vous concentrer sur des solutions concrètes pour ce que je peux faire dès à présent.

-----  
Par kang74

Bonjour

Vous êtes en contrat d'apprentissage, donc en CDD, sans droit à indemnité donc vos options ne sont pas évidentes : mise à part rompre le contrat en faisant intervenir le médiateur de l'apprentissage, ce qui veut dire pas de revenus (pas de chômage donc) je ne vois pas l'intérêt.

Personnellement je vous conseille d'agir à la rupture de contrat en gardant bien évidemment la copie des recommandés que vous avez envoyés (lettre et avis) s'il y a des impayés.

Il peut vous imposer de prendre les congés acquis, et s'il vous en reste à poser avant le 31 Mai, ils seront perdus.

Il ne pourra pas vous imposer de prendre les congés en cours d'acquisition.

Enfin je ne comprends pas cette histoire de télétravail en apprentissage : puisqu'il parle de difficultés économiques voyez avec l'inspection du travail et cela ne rentre pas dans le cadre de l'article cité mis à part si votre lieu de travail a péri dans les flammes.

Article L1222-11

Version en vigueur depuis le 24 septembre 2017

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Enfin il est de jurisprudence constante que la Cour de cassation a jugé que les frais professionnels ne peuvent être supportés par le salarié et doivent être pris en charge par l'employeur.

Je ne comprends le rapport avec l'arrêt de la cour de cassation qui n'a absolument rien à voir avec la problématique.

Enfin vous êtes en apprentissage : comme cela le suppose, vous n'êtes pas un employé qui a été embauché avec toutes les compétences nécessaires à une productivité puisqu'il est là pour vous apprendre.

Par de là, à aucun moment il ne peut vous reprocher une insuffisance professionnelle.

Article L6223-1

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Par de là, votre ordinateur déconne ... Levez le pied.

Vous n'avez aucun impératif de productivité.

Faites lui ses petites captures écran.

N'oubliez d'emmener la communication écrite entre vous ...

-----  
Par DruNDepr

Tout d'abord, je tiens à vous remercier d'avoir pris le temps de lire mon message et d'y répondre. Cela m'a permis de réaliser que j'avais omis certains points importants.

Concernant le chômage, mon conseiller m'a confirmé que je pourrais bénéficier de l'ARE en cas de rupture amiable ou à la fin de mon contrat, car j'en bénéficiais auparavant. Il s'agirait donc d'une reprise de droits. En revanche, en cas de démission ou si une prise d'acte se retourne contre moi, je ne pourrais prétendre à aucune aide financière, ce qui est évident.

J'ai déjà proposé une rupture amiable, qui a logiquement été refusée. J'ai également sollicité un médiateur, mais j'ai trouvé son attitude peu bienveillante : il m'a simplement suggéré de chercher une autre entreprise ou de démissionner. Je précise que j'ai traversé une période d'épuisement après de nombreuses candidatures restées sans réponse, mais je compte reprendre mes recherches prochainement. Quoi qu'il en soit, je n'envisage pas de démissionner, à la fois pour ne pas perdre mes droits potentiels à l'ARE, et aussi par principe.

En ce qui concerne les congés qu'il m'impose de poser, il s'agit de ceux acquis entre juin 2024 et mai 2025. Comme je n'en ai utilisé aucun, cela semble suffire pour qu'il applique son plan sans difficulté.

Je peux vous affirmer que notre ancien lieu de travail n'a jamais été détruit par un incendie. Encore un exemple révélateur de la personnalité de mon employeur? En réalité, il n'a tout simplement pas renouvelé le bail des locaux, sans jamais nous en informer clairement. Il vient à peine de me l'avouer. À l'époque, il nous prévenait régulièrement le dimanche soir que la semaine à venir se ferait en télétravail. Étant donné que les retards de salaires existaient déjà, j'ai vite compris que ce changement était motivé par des raisons économiques.

J'ai évoqué ce point parce qu'il tente de justifier l'usage de mon ordinateur personnel en invoquant le télétravail. Voici ce qu'il m'a écrit : « Tu utilises actuellement ton poste personnel dans le cadre de l'organisation télétravail en vigueur. » Comme je l'ai indiqué dans mon message initial, j'utilisais déjà mon ordinateur personnel lorsque nous étions encore en présentiel.

Enfin, il ne formule pas ouvertement de reproches concernant mon travail, mais il le fait de manière subtile. Il affirme, par exemple, que mes captures d'écran et vidéos ne suffisent pas à démontrer les problèmes rencontrés. Sur ce point, je vais suivre votre conseil : je continuerai à fournir des captures, sans aller au-delà, d'autant plus qu'il s'agit de mon matériel personnel.

Il estime également que les tâches confiées sont compatibles avec les capacités de mon ordinateur, et que je dois respecter les délais. Pourtant, il ne me consulte jamais pour convenir de ces délais, ni pour vérifier si je me sens en mesure de les tenir.

Encore merci pour votre message. Vous avez soulevé des points qui me confortent dans l'idée que je ne suis pas parano. Comme vous l'avez constaté, mon employeur avance des arguments parfois mensongers et contradictoires, probablement pour me faire peur. Malheureusement pour lui, son empressement à se débarrasser de moi me laisse penser qu'il redoute que je prenne des mesures juridiques.

-----  
Par kang74

Vous êtes en fin de formation ?

Stratégiquement, je vous conseille de prendre du recul , et de faire fi de ses exigences sans rien dire ...

Vous êtes en apprentissage, vous n'avez pas de délais ou d'objectifs à tenir, vous avez à apprendre de votre tuteur qui doit prendre le temps de vous former .

S'il n'est pas content, ou s'il a des difficultés économiques qui le poussent à se séparer de vous : qu'il le fasse .

S'il veut vous payer à faire des captures écrans ... why not ?

S'il veut un employé déjà formé : qu'il le paie comme un employé et lui fournisse le matériel adéquat .

Mais oui, une prise d'acte n'a pas de sens : mieux vaut trouver un autre employeur .

C'est une réalité .

Et s'il y a lieu de contester mieux vaut le faire après le solde de tout compte .

Prenez vos vacances ( je serais tentée de dire toutes, même pa anticipation)

-----  
Par DruNDepr

Oui, il me reste moins de 6 mois. Mon contrat de travail et mon contrat d'apprentissage ne mentionnent pas la même date, mais je suis proche de la fin.

Votre réponse rejoint celle de l'avocat que j'ai consulté, qui m'a également indiqué que la prise d'acte n'était pas rentable dans mon cas, ce que je comprends parfaitement. Cependant, qu'en est-il d'une procédure en référé pour réclamer mes salaires ? Si cela n'est pas trop coûteux, cela me semble une bonne option, non ?

En tout cas, merci pour vos conseils. Le fait de devoir continuer à travailler sans être payé me dérange profondément, mais je ne ferai pas de commentaires qui pourraient me porter préjudice.

-----  
Par kang74

Tant que vous n'investissez pas d'argent pou le faire, je vous y invite .