Non versement de salaires

Par Romane

Bonjour,
J'ai été embauchée le 16 février 2021 pour un poste d'apprentie chocolatière. Etant majeure, le salaire minimum s'élevait à 1554.57?/mois.
Or, une fois embauchée, pendant ma période d'essai ma patronne a tenu à avoir un entretien avec moi. En effet, elle m'a fait part ce jour là de ses difficultés à me verser mon salaire dans sa totalité. Elle m'a donc demandé de faire une concession -aujourd'hui j'appelle ça un sacrifice- qui était d'accepter de lui céder une partie de mon salaire (+/- 1/3). Si je refusais, je cite "tu sais où se trouve la sortie et bien entendu je te souhaite bonne chance pour trouver quelqu'un qui acceptera de te payer à ce prix-là".
Mise au pied du mur, et victime de la pression de ma patronne, venant en plus de cela d'acquérir un appartement et mon fiancé sans emploi (situation qu'elle n'ignorait pas), je me suis vue forcée d'accepter un tel accord, faute de quoi je me serais retrouvée sans rien (j'avais démissionné de mon ancien poste et venait de déménager de 600km).
Pendant près de 5 mois, j'ai vécu avec 1/3 de mon salaire en moins. Chaque fois que je faisais des heures supplémentaires, ou des jours fériés, elle effectué le même prorata.
Exemple, au mois de mai 2021, j'ai travaillé 3 jours fériés sur 4. Elle ne m'a versé que 50? de plus par rapport à 300? afficher sur mon bulletin de paie.
Tous mes bulletins de paie sont déclarés au salaire inscrit sur mon contrat.
Plusieurs fois j'ai eu peur et ai eu des discussions avec elle : "comment ça se passe en cas de contrôle ? Qu'est-ce que je risque ? C'est vous, mon employeur, qui n'êtes pas en règle, si vous êtes contrôlée, je ne veux pas être impliquée".
Sa défense ? Toujours la même : "il suffira de dire que je t'ai versé les sommes manquantes en acompte en espèces".
Seulement voilà ; cet acompte je ne l'ai jamais eu. Mes preuves ? Mes fiches de paie, sur lesquelles n'apparaissent jamais "acompte de tant versé telle date". Je n'ai jamais, non plus, signé de papiers justifiant ce dit acompte. A ce jour, elle nie m'avoir demandé un tel accord. Elle nie avoir refusé de me verser la totalité de mes salaires. Elle se contente de répéter que les sommes manquantes ont été perçues en acompte en espèces. Sans preuve.

Aujourd'hui je souhaite contester mon solde sur lequel, je rappelle, il manque les salaires non versés. Je souhaite absolument récupérer mes dûs. Comment puis-je procéder ? Par quoi commencer ? Comment contester mon solde ? Quelle démarche à suivre ? Quel prix cela va t-il me coûter ? Ai-je droit à des aides ? Lesquelles ? Auprès de quel organisme ?

Merci pour votre aide.

Par ESP

Bonjour
Je vous conseille de voir un conseiller syndical en vue d'une action aux prud'hommes...Ou faire vous même.
[url=https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/salaires-impayes]https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/salaires-impayes[/url]

Par Romane

Merci beaucoup pour votre réponse. J'avais très peur de ne pas avoir de preuves suffisantes.

Par Advocatus

Chère Madame,

Il résulte de l'exposé des faits que vous avez été embauchée, le 16 février dernier, en contrat d'apprentissage au sein d'une chocolaterie. Apprentie majeure de plus de 26 ans, votre rémunération devait être équivalente, a minima, à 1 554,58 euros.

Or, la gérante faisant office de maître d'apprentissage a établi, de manière volontaire, des bulletins de paie ne correspondant pas à la réalité des salaires qui vous ont été versés, hors heures supplémentaires que vous auriez effectuées.

1. Sur la rémunération.

Il est à préciser que la rémunération à prendre en compte est la plus élevée entre le minimum fixé par décret, en l'espèce, le montant de 1.554,58 euros que vous évoquez et le montant potentiellement prévu par la convention collective.

Ce sont les dispositions d'un article L.6222-27 du Code du travail.

Le contenu de la convention collective applicable à l'entreprise est à vérifier sur ce premier point.

2. Sur les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires doivent être prises en compte conformément aux règles de l'entreprise.

Cependant, la charge de la preuve est partagée. Le juge fonde sa conviction sur les éléments apportés par l'employeur, d'une part, et ceux que vous apporterez par tous moyens pour démontrer la réalité de ces heures supplémentaires.

L'article L.3171-4 du Code du travail encadre la charge de la preuve des heures supplémentaires.

3. Sur l'accord unilatéral verbal.

Il va de soi que l'accord verbal que vous avez évoqué ne se plaide pas.

L'employeur ne peut, d'aucune manière, décider de vous rémunérer en deçà des minima profitant, en l'espèce, de la connaissance qu'il a de vos engagements personnels.

4. Sur la preuve du versement de la rémunération.

Il ne vous appartient pas, en tant qu'apprentie, de démontrer la réalité des salaires versés.

Par définition, vous ne pouvez pas démontrer un fait négatif et, en l'occurrence, l'absence de paiement des sommes indiquées sur les bulletins de paie.

Il reviendra à l'employeur de justifier des sommes versées et ce, relevés bancaires à l'appui.

En ce qui concerne le paiement en espèces, vous auriez dû en faire expressément la demande. Par conséquent, la technique dite du "on dira que" ne saurait faire illusion.

5. Sur la procédure.

Vous seriez tout à fait fondée à saisir le Conseil de Prud'hommes, tant sur le fond qu'en référé.

En référé, vous pourriez obtenir rapidement les sommes manquantes, justifiant des revenus réels que vous avez perçus.

Au fond, vous pourriez obtenir le rappel de vos heures, congés et droits n'ayant pas trouvé grâce aux yeux de votre ex-employeur, bien qu'obligatoires.

En premier lieu, une conciliation est envisagée aux fins de tenter une issue amiable du litige.

Dans la négative, le bureau de jugement statuera sur les demandes et moyens des parties, c'est-à-dire vos prétentions et la défense de vos contradicteurs.

6. Sur les frais.

Bien que la représentation par avocat ne soit pas obligatoire, la pratique du contentieux du travail ne s'improvise pas. Il est donc tout à fait opportun de mandater un avocat pour assurer votre défense et ce, quelles que soient les procédures que vous intenterez (référé, fond ou les deux).

Si votre situation financière l'exige, le Bureau d'Aide juridictionnelle (ou BAJ) peut prendre en charge, partiellement ou totalement, les honoraires de votre conseil.

Toutefois, il est tout à fait nécessaire que vous vous défendiez car, cette situation déjà pénible à lire par la cruauté des faits que vous y rapportez, fera le bonheur des conseillers prud'hommes.

Votre bien dévoué.

Par Romane

Bonjour,
Je me permet une nouvelle fois de vous déranger.
Tout d'abord merci beaucoup pour tous ces détails et conseils.
Il y a quelques points que je souhaite compléter et/ou préciser. Je veux être sûre de savoir dans quoi je mets les pieds. Je ne veux pas prendre de risque et éviter les "bêtises".

Point 1 "Rémunération".
Vous me conseillez de me méfier des conventions collectives et de bien vérifier ce qu'elles prévoient pour mon corps de métiers en terme de rémunération des apprentis. Or, ce salaire (1554.57) est inscrit sur mon contrat de travail, qui a été signé par les deux parties : employeurs et moi-même.
De plus, le contrat a été validé et donné par la Chambre des Métiers et OPCO.

Point 2 "Heures Supplémentaires".
Toujours concernant mon contrat, il y est inscrit "Durée hebdomadaire de travail : 35h00". Or mes horaires étaient les suivants : 4h30-11h30, 6 jours par semaine, soit 42h hebdomadaire. Ces heures supplémentaires ne m'ont jamais été payées, ni récupérées, ni même mentionnées sur mes bulletins de paies. Idem pour les heures de nuit.

Point 3 "Accord verbal"
Bien entendu je n'aurai jamais dû accepté un tel accord. D'autant que je connais mes droits et les lois disons "de base". Mais au vu de ma situation et de celle de mon fiancé, je me suis sentie prise au piège. Si je partais, je me serai retrouvée sans le moindre revenu. D'autant que mes patrons, je les connaissais. En 2015-2016 j'ai travaillé pour eux dans leur ancienne entreprise, où j'étais leur pâtissière, bien avant que je décide de me spécialiser dans le chocolat. On s'entendait très bien et avions gardé contact. Quand je suis redescendue dans la région (je quittais Clermont Ferrand) en janvier 2021 ils m'ont proposé cet apprentissage. A cette époque ils n'étaient pas comme ça. Ils n'étaient pas mal honnête. Pour moi, il y a eu abus de confiance de leur part.

Point 4 "Preuve de versement"
J'ai bien compris ce que vous m'avez expliqué. C'est à eux de prouver qu'ils ont bien remplis leur devoir.
Ce sont des gens plein de ressource, ils s'en sortent toujours. J'ai très peur qu'ils parviennent à "bidouiller" (pardonnez l'expression) et à prouver qu'ils m'ont bel et bien payé. J'ignore comment ils tiennent leur compte, bien qu'ils m'aient toujours dit n'avoir jamais mentionner par preuve écrite un quelconque acompte en espèces pour les autres employés. Je cite "je ne vois pas pourquoi on devrait mentionner et déclaré des acomptes en espèces pour toi, alors qu'on ne le fait pour personne d'autre. C'est invisible, ça se lisse sur le compte bancaire. Ca paraîtrait même encore plus louche, si, uniquement pour toi on déclarait quelque chose".
C'est pour cela que je m'appuie énormément sur mes bulletins de paies et relevés de compte. Ils sont ma seule défense face à eux.

Point 5 "Procédure".
Le dernier point sur lequel je souhaitais revenir ...
En fait, je n'ai pas bien saisi la différence entre "fond" et "référé" mais peut-être aurais-je plus d'éléments et d'accompagnement auprès des Prud'Hommes ?
Enfin, pour ce qui est de la conciliation, comment cela se passe t-il ? En effet, j'ai tenté une ultime discussion avec eux, hier matin, le 24.08.2021, à 10h40, seule. C'est là qu'ils ont tout nié en bloc et affirmé qu'ils ne m'avaient jamais demandé un accord de ce genre ...
Puis-je alors demander un entretien accompagnée d'un représentant syndical ? Où puis-je le demander ?

Merci encore pour toutes vos réponses et du temps que vous me consacrez.

Par Advocatus

Chère Madame,

Pour simplifier la réponse, je reprends le plan que vous avez vous-même repris.

1. Sur la rémunération.

Je vous indiquais que le montant de 1554,58 euros est un minimum et que la convention collective pouvait y déroger en

prévoyant un salaire plus élevé.

Si tel était le cas, le salaire à prendre en compte de ces deux sommes est la plus élevée.

Enfin, si le contrat a fait l'objet d'un contrôle par la Chambre des métiers et l'OPCO, aucun doute sur le fait qu'il soit parfait en la forme.

Ne vous méfiez pas des conventions collectives, elles ne vous ont rien fait !

2. Sur les heures supplémentaires.

Evidemment, il n'existe pas de meilleure preuve que la contradiction entre les termes du contrat.

Votre ex-employeur plaidera sans doute l'erreur matérielle, mais vous aurez largement les éléments de preuve utiles à démontrer que ces heures ont été travaillées dans leur intégralité et non à hauteur de 35h.

Le développement sur les mentions manquantes sur la fiche de paie sont, elles encore, la preuve que l'employeur a été si sûr de lui qu'il n'a même pas pris le soin de "mentir-vrai".

3. Sur l'accord verbal.

Evidemment, cette proposition n'a pu prospérer que parce que votre employeur connaissait la situation de dépendance économique à son égard. D'ailleurs, la personne qui vous formule ces inepties ne cherche pas à s'en cacher.

Le fait que vous les connaissiez d'une précédente relation de travail est un fait tout à fait important car un climat de confiance particulier s'était instauré et le contexte en est, évidemment, profondément changé.

4. Sur la preuve de versement.

Je comprends vos craintes mais un relevé de compte est difficilement "bidouillable".

De surcroît, sachez qu'un relevé n'est pas, en soi, une preuve puisque le libellé est formulé par le payeur et, en droit français, on ne peut se faire une preuve à soi-même.

Par conséquent, le virement effectué doit être en concordance parfaite avec la fiche de paie.

Je vous rassure immédiatement sur le fait qu'il ne parviendront pas à apporter la preuve de ces versements avec de simples éléments comptables et devront solliciter des éléments qu'ils ne pourront modifier à loisir.

Je ne refais pas les développements sur le paiement liquide, cet argument sera écarté sans détour.

Quant au fait de vous appuyer sur les documents de l'entreprise, vous avez parfaitement raison.

5. Sur la procédure.

D'abord, comment le contrat a été rompu? Par la fin normale de l'apprentissage?

Ensuite, la saisine du Conseil de Prud'hommes aura deux effets bénéfiques:

- Montrer à vos ex-employeurs votre détermination à utiliser toutes les voies de droit à votre disposition.

Bien souvent, cela a un effet incroyablement apaisant pour ceux qui, la veille encore, niaient en bloc...

- Mener une conciliation en bonne et due forme avec la pression pour les employeurs sur le fait que, si aucun accord est trouvé, ils risquent le peloton de jugement.

Et, vu ce que je perçois du dossier, la "peur risque de changer de camp".

La procédure dite "en référé" permet au juge, lorsqu'il existe un motif légitime et une situation d'urgence, de prendre des mesures provisoires en attendant le procès dit "au fond".

La procédure au fond tranche le "fond" du dossier, c'est-à-dire que le juge répond à l'ensemble de vos demandes ainsi qu'aux réponses apportées par vos adversaires.

Par conséquent, si vous souhaitez tenter le tout pour le tout, envoyez une lettre recommandée avec avis de réception en reprenant le total des sommes à vous devoir et les sommant de procéder à leur règlement rapide.

Cependant, vous leur dévoilerez votre jeu alors que le Conseil de Prud'hommes prévoit une conciliation. Ce moyen ne me semble donc pas du tout opportun.

L'effet d'une convocation par le CPH ne vaudra jamais, sans vous offenser, le moindre de vos courriers.

Votre bien dévoué.

Par Romane

Bonjour,
Encore un grand merci pour toutes vos réponses. Me voilà désormais rassurée et prête à engager les procédures nécessaires.

Pour votre question, j'ai moi-même mis fin au contrat par démission.
En effet, j'étais en arrêt depuis plus de 30 jours (du 22 juin au 11 août inclus) pour Burn Out professionnel.
En effet, cette situation déjà pesante, mes salaires manquants, ma formation en chocolat inexistante puisque je me suis retrouvée à seconder mon chef pâtissier 100% de mon temps de travail, une semaine effectuée en vente pour "rendre service" sans un merci, ni reconnaissance et le manque de respect de la part de mes employeurs (j'ai été en effet insultée), je n'avais plus le courage de me lever le matin.
J'ai finalement décidé de mettre à terme à ce contrat dénué de sens ; je n'avais plus la force d'y retournée.

Par Advocatus

Chère Madame,

J'en suis ravi. Lorsque vous obtiendrez gain de cause, je ne suis pas contre l'envoi d'une boîte de chocolats, de votre production personnelle.

Toutes les chances de succès,

Votre bien dévoué.

Par ESP

Supervision Legavox