



Refus de paiement après une prestation de service

Par Kas

Bonjour tout le monde,
Quelle procédure contre un refus de paiement après une prestation de service ?
Merci et bonne journée

Par TUT03

Bonjour

il faudrait quelques précisions quant à la nature de la prestation, le montant, les dispositions contractuelles
est une coupe de cheveux ? un contrat d'assurance ? le nettoyage à sec d'un vêtement ? un cours particulier ?
le montant engagé est il de l'ordre de 20, 200 ou 2000 euros ?

Par Kas

Merci TUTO3 pour votre réponse,
Le montant 5000 euros (3 mois de travail, et c'était à moi de payé les cotisation de l'Urssaf).
Le contrat c'était des factures (à la fin du mois).
Pas de contrat d'assurance, je suis un auto-entrepreneur.
Le poste c'était employé polyvalent dans un supermarché.

Par TUT03

Bonjour
vous avez bien du signer un contrat de prestation avec les conditions d'exécution et de règlement ou un bon de commande ou un devis AVANT de commencer le travail ? que prévoyait il en matière de règlement ?

et quel est le motif invoqué par le client pour refuser le paiement ?
avec vous envoyé une mise en demeure de payer par courrier recommandé avec accusé de réception et une date butoir ?

si pas de réponse, vous sollicitez l'aide d'un huissier de justice

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1746]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1746[ur]

Par Kas

Bonjour TUTO3
Non, pas de contrat signé car c'était verbalement.
Et oui j'avais envoyé une mise en demeure (lettre recommandée avec un accusée de réception).

Par Burs

Bonjour,
Aie, si vous n'avez pas de contrat, impossible de prouver votre travail donc c'est cuit !

Par Nihilscio

Bonjour,

Que le contrat ait été verbal ou non, votre relation avec l'entreprise est peut-être qualifiable de relation de travail salarié. Il y a des éléments de preuve à apporter mais l'absence de contrat écrit n'est pas rédhibitoire : trois mois de travail dans une entreprise passent difficilement inaperçus.

Par TUT03

je plussoie

ceci dit, à l'avenir, si vous voulez avoir plus de chance d'être payé, vous devez faire signer un contrat à votre client prévoyant les conditions d'exercice de votre prestation de service et votre rémunération, avant de commencer à travailler

Par Kas

Burs et Nihilscio et TUT03,

Merci à vous,

Premièrement moi j'avais badgé avec ma carte comme le reste des salariés, mais ils refusent jusqu'à maintenant de m'envoyer l'historique de mes heures de travail (donc ça reste pour le procès).

Et deuxièmement tous les salariés sont témoins que j'avais travaillé avec eux au sein du supermarché.

Par Nihilscio

Vous avez une certaine chance d'avoir gain de cause soit devant les prud'hommes soit devant le tribunal judiciaire. Vous n'êtes pas tenu de vous faire représenter par un avocat mais celui-ci vous serait utile.

Des salariés vous ont affirmé verbalement qu'ils vous ont vu travailler avec eux. Mais sont-ils disposés à témoigner soit personnellement devant le tribunal soit en rédigeant un témoignage écrit accompagné d'une copie d'une pièce d'identité ?

Par Kas

Nihilscio

Merci encore une fois,

le tribunal pourra convoquer les témoins ou leurs envoyer le commissaire de justice pour témoigner ?

Par Burs

Oui, c'est possible !

Par Kas

Burs,

Merci encore une fois.

Par TUT03

le directeur du magasin vous a t il proposé de vous rémunérer comme un salarié au terme de vos trois mois de travail ?

pourquoi avoir attendu trois mois pour demander votre dû ?

il ne peut ignorer ou contester votre présence dans les lieux ? comment l'explique t il ?

Par Nihilscio

Il est tout à fait illusoire dans une procédure civile d'espérer que le juge ordonne à une personne de témoigner, le principe de base étant, comme dit à l'article 9 du code de procédure civile, qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention même si, par ailleurs, le même code dispose que le juge dispose de pouvoirs d'enquêtes dont celui de convoquer une personne à témoigner (article 218).

Mieux vaudrait consulter un avocat. Il existe aussi l'article 145 : s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé.

Sans avocat et en l'absence de preuve sauf d'éventuels témoignages que vous aurez beaucoup de mal à obtenir, l'échec est presque certain.

Une plainte pour travail dissimulé est peut-être envisageable. Mais le risque d'un classement sans suite est grand. L'avocat me paraît indispensable.

Par Kas

TUT03

Le directeur c'est un salarié, donc aucun pouvoir.

Par Kas

Nihilscio

Je vous remercie pour l'explication et pour le temps que vous avez consacré.