



Retard et non-paiement de salaire

Par Yuku

Bonjour à tous, voici ma situation. Le restaurant pour lequel je travaille connaît une énorme crise financière. depuis 4 mois les salaires sont payés en retard, et pour ce moi-ci je ne l'ai même pas encore reçu. J'ai donc remis en main propre à mon employeur une mise en demeure de paiement, qu'elle a signée et tamponnée. De plus, attendu que le contrat de travail n'est pas respecté, je l'ai informée que tant que mon salaire n'apparaissait pas sur mon compte, je ne me présenterai pas au travail (inexécution contractuelle) Ma question est la suivante : les jours d'absences conséquent à cette inexécution sont-ils rémunérés? Attendu que la faute incombe à l'employeur, mais qu'il lui est déjà compliqué de payer les salaires, je voudrais être sûre qu'elle n'en profitera pas pour me déduire des jours alors qu'à la base, c'est elle qui est en tort.

Heureusement, j'attends l'homologation de ma rupture conventionnelle en fin de mois, j'irai donc voir ailleurs si l'herbe est plus verte. Mais je m'inquiète dès maintenant pour mon solde de tout compte... Merci pour vos réponses! Bonne journée!

Par ESP

Bonsoir

Concernant l'attitude à adopter si votre employeur ne vous a pas payé depuis un mois, vous avez plusieurs options.

-Vous pouvez d'abord essayer de résoudre le problème à l'amiable en discutant avec votre employeur ou en envoyant une lettre recommandée avec accusé de réception pour demander le paiement de votre salaire.

-Si cela ne fonctionne pas, vous pouvez saisir le Conseil de Prud'hommes. Selon l'article R. 1452-6 du Code du travail, vous disposez d'un délai de trois ans à compter du jour où vous auriez dû être payé pour saisir le Conseil de Prud'hommes.

Dans l'immédiat, prenez contact avec une organisation syndicale ou avec l'inspection du travail (3939).

Par Yuku

Re! Merci pour la réponse.

J'ai le numéro correspondant au 3939 (ici en Guadeloupe ça n'est pas le même)

Les tentatives d'amabilité ont déjà été faites hélas, et dans ma mise en demeure, j'ai bien précisé les dates de paiement de salaire des mois précédents. Et comme je le disais, quoi qu'il arrive, l'homologation de ma rupture devrait avoir lieu le 28 de ce mois.

Ma question portait sur le fait qu'elle ait le droit ou non de ne pas me payer les jours d'absence dus à l'inexécution contractuelle de sa part.... Je vois bien venir la tentative...

Par janus2

Bonjour,

Il est bien évident que si vous ne venez pas travailler, donc en absence injustifiée, l'employeur n'a aucune obligation de vous payer.

Par morobar

Bjr,

(inexécution contractuelle)

C'est de la fumisterie.

Il ne faut pas trop regarder les feuillets américains où pratiquent des avocats et des procureurs.

Lorsqu'on veut pratiquer comme vous l'avez fait, il faut rédiger une prise d'acte.

Mais en attente d'une rupture conventionnelle, cette pratique n'a aucun sens.

Sauf que si l'employeur est retord, votre rupture va être l'objet elle aussi d'une rupture, et que vous servez en abandon de poste, donc démissionnaire.

*La voila votre "inexécution contractuelle".

Par Yuku

Re ! Merci pour vos retours.

Je posais une simple question, point n'était besoin d'être agressif, cher Morobar. (D'ailleurs je n'ai pas le temps pour les séries télé, je travaille, j'ai pas de vie, ni la télé, haha.)

J'entends bien le point de vue de chacun, et vos conseils sont précieux. Prise d'acte a été faite en la matière d'une mise en demeure de paiement (comme je l'ai expliqué plus tôt) attendu que j'ai bien précisé les dates, ainsi que les conséquences des dates de paiement en question. Maintenant j'ai eu ma réponse, de votre côté mais aussi du côté de l'inspection du travail (parce que je ne passe pas la journée devant mon écran encore une fois ;))

Il s'avère que les avis divergent, mais au moins, j'ai obtenu plusieurs retours. Merci à tous et bonne soirée

Par janus2

Prise d'acte a été faite en la matière d'une mise en demeure de paiement

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail, c'est différent d'une mise en demeure.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409[/url]

Et dans votre cas, cela n'aurait aucun intérêt puisque vous êtes déjà en procédure de rupture conventionnelle.

Par Isadore

Bonjour,

En effet, les jours non travaillés ne seront pas payés dans ce contexte. L'employeur n'a commis aucune faute qui vous empêche de vous rendre au travail, et manifestement il n'y a pas d'inaptitude médicale.

La règle de base est que l'inexécution d'une obligation contractuelle ne libère pas l'autre partie de ses devoirs.

Le non paiement des salaires par l'employeur est une faute grave, qui aurait justifié un référé aux prudhommes. L'absence non justifiée du salarié est aussi une faute.

Par janus2

La règle de base est que l'inexécution d'une obligation contractuelle ne libère pas l'autre partie de ses devoirs.

Bonjour Isadore,
Pas pour le code civil :

Article 1217

Modifié par LOI n°2018-287 du 20 avril 2018 - art. 10

La partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté, ou l'a été imparfaitement, peut :

- refuser d'exécuter ou suspendre l'exécution de sa propre obligation ;
- poursuivre l'exécution forcée en nature de l'obligation ;
- obtenir une réduction du prix ;
- provoquer la résolution du contrat ;
- demander réparation des conséquences de l'inexécution.

Les sanctions qui ne sont pas incompatibles peuvent être cumulées ; des dommages et intérêts peuvent toujours s'y

ajouter.