



# Difficultés et litiges multiples avec employeur comment faire

Par **florian977**, le **21/05/2020** à **13:52**

Bonjour,

Je suis Chirurgien-Dentiste, collaborateur salarié dans un cabinet dentaire propriété de mon employeur, soumis à la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Je tiens à signaler que je suis rémunéré à l'acte et que mon salaire est variable : je perçois 27% sur l'ensemble des actes effectués.

Je rencontre actuellement plusieurs problèmes avec mon employeur :

- Non-paiement des indemnités de chômage partiel pour le mois de Mars 2020. Le cabinet dentaire a dû fermer le 17 mars 2020 , j'ai été placé en chômage partiel depuis cette date.
- J'ai perçu les indemnités de chômeages partiel pour Avril 2020, en tentant de calculer le taux horaire qu'il a appliqué sur ce bulletin de paie, qui me semble erroné, je me suis aperçu que mon employeur ne m'a jamais payé mes indemnités de congés depuis que j'ai commencé à travailler chez lui il y a 2 ans (il n'y a aucune mention 'indemnités de congés' sur tous mes bulletins de paie). Sur mon contrat de travail est écrit que les congés payés sont rémunérés tous les mois 10% .
- Je n'ai pas reçu de bulletin de paie en août 2019. Le cabinet a dû fermer pour le mois d'août. Malgré plusieurs demandes, mon employeur a refusé de me la délivrer.
- Il apparait que sur mon contrat de travail ainsi que sur mes bulletins de paie, mon employeur a augmenté mon nombre d'heures de travail.

Je travaille en moyenne 100h par mois, sur mes bulletins de paie figure 151h parfois 170h (avant la fermeture du cabinet dentaire).

Je me pose la question de l'impact que cela peut avoir sur mon salaire et mes cotisations URSSAF /SS /chômage /retraite ainsi que sur les congés. Et aussi de savoir si cela cache autre chose (des avantages pour mon employeur)?

Je tiens à signaler que j'ai déjà rencontré à plusieurs reprises des problèmes de paiement de mon salaire : retard de paiement, sous-paiement/sous-évaluation de mon salaire par erreur de calcul, versement de salaire sans délivrer le bulletin de paie, et enfin refus de faire la demande de chômage partiel pendant trois semaines (j'ai dû insister lourdement plusieurs fois

en envoyant les textes officiels à mon employeur afin de pouvoir en bénéficier).

Je suis pour le moment dans l'attente, j'ai envoyé il y a une semaine à mon employeur un RAR avec mes réclamations et questions (ce que l'on m'a conseillé de faire).

Je cherche désespérément depuis plusieurs semaines quelqu'un de qualifié pour analyser tous mes bulletins de paie. Je n'ai trouvé pour le moment personne. Actuellement ni l'inspection du travail avec qui j'ai discuté par courriel, ni un juriste d'un point d'accès au droit que j'ai eu par téléphone, ne peuvent m'aider.

Aussi, suite à ces difficultés et litiges récurrents, j'aimerais savoir quelle sont les possibilités pour mettre un terme au contrat de travail qui me lie à mon employeur, le plus vite possible, tout en récupérant ce qu'il me doit ?

Un licenciement économique est-il possible ?

Est-il possible de se séparer à l'amiable, sans que je sois lésé (j'estime qu'une rupture conventionnelle par ces temps-ci me lèsera) ?

Avez-vous des conseils divers à m'apporter ?

Dans l'attente de votre aide, bien cordialement,

Florian

Par **P.M.**, le **21/05/2020** à **15:58**

Bonjour,

Vous indiquez notamment : "Il apparait que sur mon contrat de travail ainsi que sur mes bulletins de paie, mon employeur a augmenté mon nombre d'heures de travail." Je ne vois pas comment l'employeur peut modifier le contrat de travail sans votre accord...

Le licenciement économique doit être justifié des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, la cessation d'activité de l'entreprise et je ne crois pas que ce soit le cas...

Je ne vois pas pourquoi une rupture conventionnelle vous léserait mais encore faudrait-il que l'employeur l'accepte...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste si l'employeur ne répond pas à vos attentes exprimées dans la lettre recommandée avec AR...

Par **florian977**, le **21/05/2020** à **23:55**

Merci beaucoup PM pour cet éclairage sur le licenciement économique. Comme vous dites le lieu où je travaille n'est pas concerné . Je m'excuse encore pour cette ignorance de ma part (j'ai très peu de notions sur tout ces sujets, je découvre ). Je tacherai comme vous dites de me rapprocher d'un défenseur syndical , ou d'un avocat si mon employeur ne répond pas à mes attentes exprimées dans le RAR. Aussi je ne connaissais pas bien la rupture conventionnelle, j'ai donc regardé le site internet ' service-public rupture conventionnelle ' , il semble qu'il y ait des indemnités de départ semblables à celles lors d'un licenciement , ainsi qu'une attestation Pôle emploi permettant donc de bénéficier aussi du chômage ? Cela me semble une bonne solution . Quelle alternative a t-il, si moi je ne veux plus travailler pour lui , suite à ces difficultés/litiges? Je ne vais quand même pas démissionner, n'étant pas fautif.

Très cordialement

Par **P.M.**, le **22/05/2020** à **07:45**

Bonjour,

En tout cas, l'employeur n'est pas obligé d'accepter la rupture conventionnelle et comme il n'a pas apparemment de cause réelle et sérieuse pour vous licencier, il pourrait vous laisser prendre l'initiative, la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur devant être validée par le Conseil de Prud'Hommes pour répondre à des motifs suffisants graves pour avoir les effets d'un licenciement abusif ou sinon pour avoir les effets d'une démission...