



Soucis avec mes employeurs (avocats)

Par **flakesoze**, le **22/08/2016** à **19:13**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter afin d'obtenir quelques renseignements.. Assistante juridique dans un cabinet d'avocat, je rencontre les problematiques suivantes :

- Aucune visite médicale en 3 ans :
 - o Est-ce que je peux contacter seule la médecine du travail ?
 - o Si oui, est ce que je peux faire établir la facture au nom de mes employeurs ?
 - o Faut-il un arrêt de minimum 30 jours pour obtenir une visite médicale à la médecine du travail ?
 - o Si l'employeur ne fixe pas de rdv après 30 jours d'arrêt, puis-je solliciter cette visite médicale ?
 - o Suite à une visite médicale, le médecin peut-il me mettre en accident de travail ? Me déclarer inapte (pression, ergonomie au travail 0, conditions de travail 0 (l'hiver je travaille avec un blouson tellement il fait froid : pas de chauffage ça coute trop cher...))
 - o Si le médecin du travail me déclare inapte, le licenciement doit intervenir combien de temps après cette inaptitude ?
 - o Quels sont les délais légaux à respecter pour que mes employeurs me remettent l'ensemble des documents me permettant d'ouvrir mes droits au chômage ?

- À ce jour j'ai 3 temps partiels (4h -5h -20h) :
 - o Puis-je quitter ces emplois pour un temps complet sans préavis ? avec un préavis réduit ? ou deux mois obligatoire ?

- Sur mes 3 contrats, je suis à l'échelon 285 mais je suis payé en dessous de la grille salariale imposée par la convention collective, lors d'un entretien j'ai pu leur en parler, elles m'ont alors dit que je ne remplissais pas les conditions de l'échelon :

o Peut-on dire que c'est une « coquille », une erreur matérielle dans le contrat et faire redescendre l'échelon ?

o Devant les prud'hommes comment cela peut-être interprété ? Doit-on absolument se justifier sur les tâches effectuées ou le contrat signé vaut échelon validé ?

o

- Bulletins de salaire :

o Il me manque de nombreux bulletins de salaire, quel recours puis-je avoir ?

o De nombreux bulletins de salaire sont erronés :

? Pas d'heures supplémentaires de notées donc non rémunérées

? Pas le bon nombre d'heures effectuées dans le mois, est ce que cela peut jouer en ma défaveur au moment de ma retraite ?

? Les congés payés ne sont pas notés

? Pas de mention concernant la formation DIF/CIF

• Puis-je exiger que mes employeurs refassent l'intégralité de mes bulletins de salaire sur deux années ?

- Incertitude sur le fait que j'ai été déclarée les deux premières années :

o Sur mon avis d'imposition mes revenus n'apparaissaient pas

? Auprès de quel organisme je peux me renseigner pour savoir si je suis bien déclarée et si mes employeurs cotisent bien pour ma retraite ?

- Jours de congés :

o Un employeur peut-il déduire un jour de congés sans l'accord du salarié ?

En effet, pour le lundi de Pentecôte, étant à temps partiel, je travaille seulement pour une avocate le lundi. Or, les trois avocates ont pu me déduire cette journée. La comptable avait fait un mail, dont j'ai trace, en expliquant, par exemple, que pour Maître X je dois pouvoir soit effectuer 1 heure supplémentaire fractionnable sur quatre jours ou me déduire un jour de congé mais seulement avec mon accord. Maître X a fait le choix de me déduire un jour de congé sans même me faire la proposition entre le congé ou l'heure supplémentaire.

- J'ai accès aux messageries des avocates, la première semaine de janvier, elles s'envoyaient des mails pour préparer un licenciement, puis-je m'en servir pour négocier ma rupture conventionnelle ?

- Est-ce que je peux refuser de faire des heures supplémentaires ? dans quelle mesure ?

- Est-ce que je peux refuser une augmentation de mon temps de travail, proposée par l'employeur par un avenant ?

- Est-ce qu'un simple courrier promettant une augmentation d'heure vaut augmentation ? est ce que l'employeur peut revenir sur ses engagements ?

Je pense avoir fait un 1er tour. Merci d'avance de votre lecture et futures reponses.

Bien a vous.

Laura

Par morobar, le 22/08/2016 à 23:31

Bonsoir,

* vous pouvez contacter le médecin du travail, encore faut-il l'identifier, vos employeurs peuvent adhérer à différentes organisations.

* si c'est le médecin de l'employeur, la facture lui parviendra directement.

* Il faut au moins 30 jours d'arrêt (pas de mini pour maladie prof.) pour qu'une visite de reprise soit obligatoire. Il convient donc d'aviser l'employeur de la date de consolidation pour qu'il puisse organiser cette visite de reprise.

* oui.

Théoriquement vous ne pouvez reprendre le travail sans l'avis du MDT vous jugeant apte, apte avec indications ou inapte...

* le médecin du travail ne peut pas constater un accident du travail, sauf s'il survient devant lui et encore comme témoin.

Il peut par contre notifier une inaptitude.

Le MDT ne délivre pas d'ordonnance ni d'arrêt.

* s'il fait trop froid (moins de 19°C au centre de la pièce, vous pouvez refuser de travailler.

* si vous êtes inapte l'employeur n'est pas obligé de vous licencier. Il peut vous payer à rien faire.

Bien sûr cela paraît absurde, mais cela existe.

Sinon l'employeur dispose de 30 jours pour mettre en place la procédure de licenciement, passé ce délai il doit reprendre le versement du salaire.

* si vos contrats à temps partiels sont à durée indéterminée, vous devez respecter le préavis contractuel ou conventionnel au plus court des deux.

* la grille conventionnelle constitue un minima qu' s'impose à l'employeur. Vous avez 3 années glissantes pour obtenir la régularisation.

* Certes l'erreur ne fait pas le droit, mais on ne peut pas vous changer l'indice figurant au contrat sans votre accord, accord que vous pouvez refuser ce qui contraindra l'employeur à justifier un licenciement.

Ce qui importe pour la retraite est le montant cotisé. Celui-ci est transformé en équivalent trimestres.^* la fourniture d'un bulletin de salaire chaque mois est une obligation essentielle de l'employeur.

Il faut donc le mettre en demeure de vous fournir les bulletins manquants, quitte à les réclamer devant la formation en référé du conseil des prudhommes.

Si les bulletins ne sont pas conformes, vous devez en demander la remise en conformité devant le même CPH. Par contre s'il s'agit d'heures supplémentaires (plus exactement d'heures complémentaires) il faut saisir le CPH sur le fond et non en référé.

* vous pouvez demander à l'URSSAF la date des DPAE vous concernant.

* l'organisation des congés est une prérogative de l'employeur qui n'a pas besoin de votre accord.

Mais si vous n'êtes pas en congés, bien sûr on ne peut vous déduire une journée.

Ici il est question de la fameuse journée RAFFARIN dite de solidarité.

* en matière civile vous ne pouvez fournir que des documents obtenus loyalement. Si vous avez un accès officiel à la messagerie, vous pouvez utiliser les messages.

Autrement les preuves seront rejetées, outre l'aspect pénal de violation/interception de la correspondance privée.

* en matière de temps partiel, vous pouvez refuser l'accomplissement d'heures complémentaires sans planning préalable suffisamment précoce (7 jours) pour vous organiser. En effet vous êtes censée pouvoir travailler ailleurs.

* un courrier promettant une augmentation d'heures n'a aucune valeur sans votre accord.

Un courrier promettant une augmentation vaut engagement ferme sauf conditions suspensives à purger.

Par **flakesoze**, le **25/08/2016** à **00:33**

Bonsoir,

Merci de votre réponse. Cette dernière, précise et pertinente, a inspiré ce courrier.. Pensez vous que je puisse leur soumettre ? D'autres idées ?

Merci.

Cdt

Laura

REMIS EN MAIN PROPRE LE 26/08/2016

Maitre

Salariée de votre cabinet au poste d'assistante juridique depuis le xx xx 2014, je vous informe que j'envisage de quitter les fonctions que j'exerce actuellement.

En effet, depuis xx 2015, vous n'êtes pas sans ignorer que mon contrat de travail de 6 heures par semaine avec Maître x a dû prendre fin compte tenu de son départ précipité du cabinet.

Vous m'aviez alors assuré, par un avenant au contrat de travail, signé par vos soins fin décembre, une augmentation de 3 heures supplémentaires par semaine.

Or, suite à un entretien le lundi xx janvier 2016 avec vous, Maître x et Maître x vous êtes revenu sur vos engagements puisque vous avez appris par Maître x que je cherchais à quitter le cabinet et que j'avais consulté l'inspection du travail aux fins d'avoir divers renseignements.

Vous m'aviez également reproché d'avoir travaillé pour Maître x au sein de votre cabinet sur le mois de décembre. En effet, j'ai pu travailler dans vos locaux de minimes heures pour Maître de au sein de votre cabinet mais seulement pour pouvoir continuer à percevoir mon salaire et m'en sortir financièrement.

De plus, Maître m'avait indiqué avoir vu cette problématique avec vous.

Lors de l'entretien du x Janvier dernier et suite à ces différents, vous m'avez demandé de quitter le cabinet, financièrement, il était impossible que je parte pour une démission.

Cet entretien m'a beaucoup fragilisé moralement car j'ai toujours apprécié travailler au sein de votre cabinet, j'ai beaucoup donné de moi-même, en m'auto-formant, en faisant de nombreuses heures supplémentaires jamais rattrapées, jamais rémunérées et ce car j'ai toujours pris à cœur mon travail.

Il m'ait arrivé d'accepter d'intervertir des heures de votre cabinet pour Maître x Maitre x ou Maître x, avec leur accord, pour avancer selon vos différents besoins.

A plusieurs reprises, étant malade, j'ai refusé des arrêts de travail et je suis venue travailler pour pouvoir avancer dans les dossiers et encore une fois, c'était dans l'intérêt du cabinet.

Par ailleurs, je vous ai sollicité à de nombreuses reprises mes bulletins de salaires manquants, que vous ne m'avez jamais remis (juin 2014, juillet 2014, avril 2015, juillet 2015).

De plus les bulletins de salaire auraient dû rappeler diverses mentions obligatoires comme les congés pris, acquis, les heures réelles effectuées ..., ce qui n'est pas le cas sur mes bulletins de salaires de février 2014 à décembre 2015.

Après avoir consulté l'un de vos confrères, ce dernier m'a invité à saisir le conseil des prud'hommes de Nantes en référé pour faire rectifier mes bulletins de salaire et obtenir ceux qu'ils me manquent, vous comprendrez que je préférerais les obtenir de votre part sans passer par cette voix.

Concernant l'échelon mentionné sur mon contrat, échelon 285, qui représente un salaire brut mensuel de 1 906,65 euros, soit 12,58 euros brut de l'heure, taux horaire que je n'ai jamais perçu.

Aujourd'hui et seulement depuis janvier 2016 je suis rémunérée 11,50 euros brut de l'heure. Nous avons fait état lors de l'entretien du 4 février 2016 de cet échelon et vous avez souhaité le régulariser par courrier remis en main propre.

Votre confrère m'indique qu'on ne peut changer l'indice mentionné sur le contrat uniquement avec l'accord du salarié et que le salarié a trois années glissantes pour obtenir une régularisation.

J'ai toujours eu une grande conscience professionnelle dans l'ensemble de mes activités mais d'autant plus dans mon poste d'assistante juridique car nous gérons l'avenir personnel et professionnel des clients mais à ce jour et en dépit du fait que j'aime mon travail, je viens à reculons au cabinet et cela est dû, notamment, aux problèmes financiers que je peux rencontrer depuis plusieurs mois ayant qu'un CDI 29 heures et un salaire mensuel de 1.080,13 euros au total.

J'ai bien pris note de votre engagement du xx août dernier pour une augmentation de 5 heures supplémentaires si une rupture conventionnelle devait intervenir avec Maître x mais mon souhait aujourd'hui est de pouvoir trouver un emploi à 35 heures pleines.

Suite à la proposition de Maître x d'engager une rupture conventionnelle avec son cabinet, je souhaite engager également une rupture conventionnelle avec votre cabinet et celui de Maître x

J'ai accusé un premier refus de votre part pour cette rupture amiable le jeudi 21 juillet 2016, c'est pourquoi je réitère ma demande par voix officielle.

Afin de mettre fin à mon contrat de travail de façon amiable, je vous propose d'entamer la procédure de rupture conventionnelle prévue aux articles L1237-11 et suivants du Code du travail.

En cas d'accord de votre part, je me tiens à votre disposition pour convenir d'une date d'entretien afin que nous fixions ensemble les conditions de mon départ de l'entreprise. Salutations distinguées.

Par flakesoze, le 25/08/2016 à 00:37

Oups.. Veuillez excuser les quelques coquilles présentes dans ce texte...

Par **morobar**, le **25/08/2016** à **07:53**

Bonjour,

Mon principe: plus on en écrit, plus on a de chances d'écrire des bêtises.

Il me parait plus simple d'indiquer que compte tenu des conditions de travail et des relations instaurées, mieux vaut envisager une rupture conventionnelle concernant les 3 contrats de travail, avec un impératif obtenir un contrat à temps plein.

Il sera toujours temps de réclamer les heures non payées ainsi que la fourniture des bulletins de paie...