



## Complice ou victime de travail dissimulé ?

Par **beijaflor**, le **06/01/2014** à **14:57**

Bonjour,

Mon époux travaille dans la restauration.

En entrant dans la société, il a accepté que ses heures supplémentaires lui soient payés en espèce et donc non déclarées.

Aujourd'hui, nous aimerions dénoncer son employeur pour cette pratique.

Pourrait-il être considéré alors comme complice de travail dissimulé ?

[fluo]merci de vos réponses[/fluo]

Par **moisse**, le **06/01/2014** à **20:13**

Bonsoir,

Le salarié n'est jamais complice de l'employeur en matière de travail dissimulé.

Ce qui n'empêche pas le fisc et les différentes caisses (CAF..) de lui tomber dessus lorsque le sort de l'employeur est réglé.

Ce n'est pas dans la dénonciation que réside votre salut. En effet dénoncer l'employeur ne va que (peut-être) mettre en mouvement l'action publique, ce qui pourrait se traduire par amende et condamnation.

Mais peut-être le paiement normal de ces heures vous intéresse-t-il, et alors là c'est le conseil des prudhommes qui est compétent.

Par **beijaflor**, le **06/01/2014** à **21:22**

Merci pour votre réponse.

Le souci est, que j'ai eu, cet après-midi même, une personne de l'inspection du travail qui m'a tenu un discours tout à fait contraire.

Cette personne m'a dit que mon époux était majeur et vacciné, qu'il n'était pas retardé mental (ce sont ses propres mots) et que donc rien ne l'avait obligé à accepter ce marché et que si nous décidions de porter l'affaire devant les prud'hommes se serait perdu d'avance et que nous pourrions être considéré comme complice de travail dissimulé !!

Quand je lui ai dit que c'était une pratique tout à fait répandue dans ce secteur d'activité, que nous n'avions pas d'autre choix d'accepter parce que nous avons une famille à nourrir, et qu'en 23 ans de métier et de nombreux employeurs, il n'y en avait eu qu'un seul dans le lot ayant déclaré son travail réel, il m'a simplement répondu qu'il fallait alors qu'il change de métier !!!!!

Je suis restée sans voix et choquée par ses propos !!!

Si ce n'est l'employé qui dénonce, qui d'autre peut le faire ?

Par **moisse**, le **07/01/2014** à **08:17**

Bonjour,

Même à l'inspection du travail ils ont du personnel non compétent qui s'écartent de leurs attributions et fonctions réelles comme si la proximité avec des praticiens démontrait que la connaissance est contagieuse.

Le salarié n'est jamais complice de l'employeur simplement parce qu'il n'est pas en situation de décider.

Je connais bien votre profession par un (très) proche, et je confirme vos propos.

Je vois même bien pire en saison estivale avec des mois sans repos sauf sur papier.

Pour ce qui vous concerne, c'est effectivement le Conseil des prudhommes qui est compétent pour connaître des litiges relatifs au paiement des heures supplémentaires.

Mais encore faut-il prouver ces heures.

Sachant qu'il appartient à l'employeur de se justifier en cas de contestation, c'est pourquoi, bien renseignés il fait signer des relevés d'heures truqués.

Il ne faut pas espérer une intervention de l'inspecteur du travail, qui ne peut pas ignorer ces comportements.

Bien sur on peut toujours dire que si les salariés refusaient ces conditions un peu plus souvent, les choses changeraient.

Cela peut être vrai, c'est ce qui s'est passé dans les stations de sport d'hiver où les communes construisent des résidences pour saisonniers, auparavant logés dans des conditions qui seraient refusées au Bangladesh.

Mais dans les grandes agglomérations, on ne trouve plus ces professionnels, remplacés par des ouvriers "micro-ondes".

Par **beijaflor**, le **07/01/2014** à **11:34**

Bonjour et merci pour votre réponse.

Concernant les heures supplémentaires à prouver, nous avons 2 clients qui sont prêt à témoigner.

Nous avons tous nos relevés bancaire justifiant les dépos d'espèce que nous effectuons en même temps que son chèque de salaire.

Aussi, nous avons un courrier d'avertissement suite à un conflit que dure depuis quelques temps.

Sur l'avertissement est écrit qu'elle lui reproche des retards le matin alors qu'il a la charge de procéder à l'ouverture de l'établissement tous les matins.

Si nous le contestons elle devra prouver, d'une qu'il est bien en retards vu qu'elle n'est pas là pour le voir, de deux si elle arrive à le prouver, il s'avère qu'il ouvre à 6h chaque matin alors qu'il est censé commencer son travail qu'à 7h comme stipulé sur son contrat de travail. et donc prouver ensuite qu'elle lui paye bien, ne serait-ce que cette heure-ci, en heure supplémentaire et surtout bien déclarée, ce qui n'est pas le cas vu qu'elle le lui paye au black.

D'autre part, nous ne bénéficions d'aucune prestation sociale particulière du fait de son travail dissimulé. Nous avons le strict minimum, allocation familiale ainsi qu'une allocation pour notre enfant porteur de handicap. Nous n'avons ni allocation logement, chômage ou autre...ni même rentrée scolaire !

Par **moisse**, le **07/01/2014** à **11:45**

L'avertissement en question devenu inopérant puisque délivré, je suppose, sans respect de la procédure complète.

Même si vous ne l'avez pas contesté, il est caduque avec une durée de vie de 2 mois.

Ce n'est pas à l'employeur de verser des allocations sociales, CAF,APL...

Il doit simplement vous faire adhérer, c'est obligatoire, à la caisse de prévoyance spécialisée c'est à dire GPS Romorantin.

Vous devez réunir un maximum d'attestations, voire peut-être relevés téléphoniques de l'entreprise pour valider le récapitulatif des heures dont vous réclamerez la régularisation sur 3 ans.

Les attestations doivent être conformes à la forme prévue par l'article 202 du code de procédure civil et comporter en pièce jointe copie de la carte d'identité de celui qui atteste.

Par **beijaflor**, le **07/01/2014** à **12:30**

L'avertissement devient tout de même une preuve si elle doit justifier de ses retards qu'elle lui reproche ?

Quel est le respect de la procédure complète ?

Y a-t-il un délai pour contester un avertissement ?

Concernant les allocations, je répondais simplement à vos mots :

(Ce qui n'empêche pas le fisc et les différentes caisses (CAF..) de lui tomber dessus lorsque le sort de l'employeur est réglé. )

Nous n'avons eu aucun avantage de par la non déclaration des heures supp

Pourquoi un relevé téléphonique de l'entreprise validerait un récap des heures supp ?

Il y a des caméras partout dans le restaurant, ne peuvent-ils pas lui demander de pouvoir visionner les images ?

Par **Lag0**, le **07/01/2014** à **13:34**

[citation]Concernant les heures supplémentaires à prouver, nous avons 2 clients qui sont prêts à témoigner.

Nous avons tous nos relevés bancaires justifiant les dépôts d'espèces que nous effectuons en même temps que son chèque de salaire. [/citation]

Bonjour,

Je pense que vous n'avez pas bien compris...

Il ne faut surtout pas justifier des heures supplémentaires par un dépôt d'espèces sur votre compte !

Vous saisissez le conseil des Prud'hommes pour demander le paiement de toutes vos heures supplémentaires sur les 3 dernières années. Si en même temps, vous déclarez avoir été payé en espèces, votre demande n'est plus fondée !

Il faut donc juste démontrer que ces heures ont été faites et en demander le paiement puisqu'elles n'apparaissent pas sur vos fiches de paie.

Par **moisse**, le **07/01/2014** à **16:36**

Voilà c'est cela.

Les relevés téléphoniques servent à prouver, par exemple, des appels entre 6 h et 7 h, effectués par votre conjoint.

Un avertissement prononcé sans respect de la procédure complète est considéré comme n'ayant aucune influence sur l'emploi ni sur la rémunération, et de plus frappé par une courte prescription à savoir 2 mois.

L'employeur ne peut donc y faire référence au bout des 2 mois, même s'il n'a pas été contesté.

Pour ce qui est du fisc et des caisses, en cas de redressement vous aurez à subir une réintégration dans vos revenus ainsi qu'au paiement de CSG et CRDS sur les sommes reçues au titre des heures supplémentaires.

Par **Lag0**, le **07/01/2014** à **17:08**

[citation]Un avertissement prononcé sans respect de la procédure complète[/citation]

Il n'y a pas de procédure particulière pour un avertissement, pas d'entretien préalable, l'employeur signifie l'avertissement soit par lettre remise en main propre, soit par LRAR.

Par **moisse**, le **07/01/2014** à **18:01**

Bonsoir,

Ce qui importe n'est pas le terme exact, mais la procédure utilisée.

D'aucuns dont je ne suis pas distingué avertissement simple et avertissement tout court.

D'autres utilisent des termes maison, genre remontrance, observation, j'ai même vu "observation appuyée".

Mais beaucoup utilisent le terme "avertissement" en résultante d'une procédure complète de sanction.

Par **beijaflor**, le **07/01/2014** à **19:00**

Bonsoir,

Il nous a été adressé en recommandé avec accusé de réception.

Dans le cas où nous contesterions les retards présumés, devra-t-elle en apporter la preuve ?

Et s'il s'avère qu'elle justifie des retards sur des horaires ne correspondant pas à ceux inscrits sur son contrat de travail ?

En l'occurrence, de 7h à 10h puis de 11h à 15h du lundi au vendredi.

Il fait réellement 6h 16h tous les jours et travail un samedi sur deux.

Par **alterego**, le **07/01/2014** à **19:16**

Bonjour,

Depuis combien de temps votre mari travaille-t-il au gris pour son employeur ?

Rassurez-vous, il ne risque rien ou pas grand chose, ni pour son travail partiellement dissimulé, ni pour la délation qui est de plus en plus dans l'air du temps.

Il serait difficile aussi de ne pas croire que -à une certaine époque- cette situation ne lui ou ne vous (le couple) convenait pas.

N'y avait-il pas moyen de revoir son contrat de travail avec l'employeur afin de ne plus exécuter d'heures supplémentaires ou que celles-ci lui soient payées conformément à la législation ?

Cordialement

Par **beijaflor**, le **07/01/2014** à **21:35**

Bonsoir,

Il travaille dans cet établissement depuis 1 ans et demi.

Il a accepté dès le début que ses heures supplémentaires lui soient payés au gris, comme vous dites :)

A-t-il vraiment le choix, à moins de changer de métier !! Cela fait 23 ans qu'il fait se métier et tous ses employeurs on eu les même pratiques. 1 seul lui aura payées et déclarées toutes ses heures.

Malheureusement c'est une pratique très courante et qui perdure, et je suis sûre, connue de tous.

Et je ne parle pas de tous ces gens qu'il a rencontré, sans papier pour beaucoup, travaillant dans les cuisines à faire la plonge et les pluches payés des queues de cerises pour 15 h de travail par jour.

De l'esclavagisme moderne!

Par **Lag0**, le **08/01/2014** à **07:34**

[citation]

Ce qui importe n'est pas le terme exact, mais la procédure utilisée.

D'aucuns dont je ne suis pas distingué avertissement simple et avertissement tout court.

D'autres utilisent des termes maison, genre remontrance, observation, j'ai même vu "observation appuyée".

Mais beaucoup utilisent le terme "avertissement" en résultante d'une procédure complète de sanction.[/citation]

J'avoue ne pas comprendre où vous voulez en venir. Encore une fois, il n'existe aucune procédure pour l'avertissement. C'est d'ailleurs la seule sanction qui se passe de procédure. Donc parler d'avertissement sans respect de la procédure n'a aucun sens.

[citation]Comment une sanction doit-elle être notifiée ?

Avant de prendre une sanction, **autre qu'un avertissement**, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. etc...[/citation]

[http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sanctions-et-pouvoir-disciplinaire,111/la-sanction-disciplinaire,1011.html#sommaire\\_4](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sanctions-et-pouvoir-disciplinaire,111/la-sanction-disciplinaire,1011.html#sommaire_4)

Code du travail :

[citation]Article L1332-2

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 48

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, **sauf si la sanction envisagée est un avertissement** ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

[/citation]

Par **Lag0**, le **08/01/2014** à **07:38**

[citation]A-t-il vraiment le choix, à moins de changer de métier !![/citation]

Bonjour,

Lorsque les heures supplémentaires ne sont pas payées, le salarié peut tout simplement refuser d'en faire sans que cela ne constitue une faute de sa part...

Par **beijaflor**, le **08/01/2014** à **08:22**

Je suis d'accords, juste que dans tous les cas, ce sont les conditions d'embauche. Si tu n'es pas d'accords, tu n'as pas le poste. Et malheureusement, tous les employeurs dans le secteur de l'hôtellerie restauration, utilisent cette pratique.

Par **Lag0**, le **08/01/2014** à **08:23**

Je comprends bien, mais une fois embauché, le salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires non payées et comme dit, cela ne peut pas être sanctionné par l'employeur...

Par **moisse**, le **08/01/2014** à **08:41**

Bonjour à tous,

Je reviens sur l'interprétation de la sanction consistant en un avertissement.

Le marquage en gras extrayant de son contenu une partie de l'article L1332-2 est un piège, car il omet la précision "n'ayant pas d'incidence..".

Ce qui a contrario signifie qu'un avertissement ayant une incidence...doit être précédé de la mise en œuvre de la procédure déjà décrite précédemment.

Pour être plus clair et quelque soit le nom qu'on lui donne, il n'existe pas de sanction sans procédure.

Par **beijaflor**, le **08/01/2014** à **08:42**

Bonjour,

Elles sont payées, mais pas déclarées.

Merci pour toutes vos réponses

Par **alterego**, le **08/01/2014** à **20:12**

Bonjour,

Le travail au gris est un travail pour lequel seule une partie des heures travaillées est déclarée.

Qualifie aussi l'emploi d'un salarié déclaré auprès des organismes sociaux et fiscaux mais qui ne dispose pas d'un titre de séjour.

Cordialement

Par **Lag0**, le **09/01/2014** à **07:02**

[citation]Le marquage en gras extrayant de son contenu une partie de l'article L1332-2 est un piège, car il omet la précision "n'ayant pas d'incidence..".

Ce qui a contrario signifie qu'un avertissement ayant une incidence...doit être précédé de la mise en œuvre de la procédure déjà décrite précédemment.

Pour être plus clair et quelque soit le nom qu'on lui donne, il n'existe pas de sanction sans procédure.[/citation]

Non, comme déjà dit plusieurs fois, il n'existe pas de procédure particulière pour un avertissement.

C'est tout de même fort que, même avec l'article du code du travail sous les yeux, vous continuiez de prétendre le contraire...

Un avertissement, à lui seul, n'a pas d'incidence sur la présence d'un salarié dans l'entreprise (contrairement à un licenciement ou une mise à pied), ni sur sa rémunération, ni sur sa carrière (contrairement à une rétrogradation).

Par **Lag0**, le **09/01/2014** à **07:04**

[citation]Elles sont payées, mais pas déclarées. [/citation]

Bonjour,

Vous ne semblez pas comprendre ce que l'on vous a déjà dit plusieurs fois. Officiellement, ces heures ne sont pas payées, c'est tout !

Tant qu'une heure supplémentaire n'est pas indiquée sur la fiche de paie, elle n'est pas



payée, peut importe que l'employeur verse une somme d'argent en espèce à coté. Cette somme n'existe pas officiellement !

Par **alterego**, le **09/01/2014** à **09:53**

Bonjour,

A la rupture de son contrat votre mari pourra toujours saisir le Conseil de Prud'hommes pour travail dissimulé.

S'il peut apporter la preuve que l'employeur s'est soustrait à la déclaration d'heures supplémentaires et consécutivement au paiement des cotisations, Monsieur aura droit à une indemnité de salaire (minimum 6 mois à vérifier).

Il devra apporter la preuve que les faits sont établis et de leur caractère intentionnel, ce qui, quand on vous lit, ne semblerait pas difficile.

En ne sanctionnant pas aussi le salarié, l'Etat laisse prospérer ce type de fraude. N'aurait-il pas plus à gagner en le responsabilisant aussi ?

Il n'est pas très moral, non plus, de profiter de quelque chose et de faire de la délation quand cela ne convient plus.

Cordialement

Par **beijaflor**, le **09/01/2014** à **10:46**

Peut-être qu'en lisant la situation complète vous trouverez réellement ce qui n'est pas très moral !

Mon époux est employé en tant que serveur depuis 1 an et demi dans une toute petite entreprise, comprenant seulement 2 salariés. Il a été embauché sous la condition d'accepter un contrat de travail de 151h et d'en faire 240. Les heures supplémentaires étant payées en espèces et non déclarées.

La pratique étant tout à fait courante dans le métier et ayant besoin de ce travail, il accepte et signe.

Il ouvre l'établissement tous les jours à 6h et en sort à 16h et travaille 1 samedi sur 2. Les horaires de son contrat de travail sont les suivants : 7h - 10h 11h- 15h du lundi au vendredi

Lui seul gère, le bar et sa cave, une trentaine de couverts au moment du déjeuner, les encaissements et en plus de cela, faisait, au début, toute la mise en place de la patronne qui elle tient la cuisine et n'arrive qu'à 10h 30, en épluchant tous les légumes et les fruits, nettoyait la friteuse

et allant même jusqu'à commencer la préparation des plats prévus au menu du jour lorsque elle était en retard.

Il a même tenu la cuisine seul durant une semaine alors que la patronne était hospitalisée. Une voisine pas déclarée venait lui donner un coup de main pour le service.

Même si tout cela ne faisait pas partie de son travail, tout était fait de bon cœur afin de lui faciliter la tâche et la soulager.

Tout se passait merveilleusement bien !

Jusqu'au jour où elle lui a reproché de prendre beaucoup trop d'initiatives, qu'il se prenait pour le patron et que les clients venaient lui rapporter qu'il disait qu'il faisait tout dans l'établissement,

les pluches, la cuisine, la salle, le bar...(il n'avait pas besoin de leur dire, les clients constataient bien le travail colossal qu'il abattait chaque jour)

Ensuite les choses se sont enchaînées...

Installation de caméras, réflexions sur son travail, à l'affût de la moindre miette ou grain de poussière oublié dans un coins et reproches en tout genres.

Et ce, tous les jours !

Mon époux me disait le soir, qu'il se demandait ce qu'elle allait bien pouvoir lui trouver le lendemain.

Lorsqu'il avait eu un peu plus de clients que d'habitude ou une livraison et qu'il n'avait donc pas eu le temps de lui faire sa mise en place habituelle, elle lui disait d'un ton médisant : bah, alors qu'est-ce t'a foutu ce matin ???

Ou bien, un jour il coupait trop de frites, le lendemain pas assez.

Tout ce qu'il faisait était mal !

Alors, qu'encore une fois, tout cela ne faisait pas partie de son travail. Rien ne l'obligeait à le faire.

Il lui a alors annoncé qu'à partir de ce jour, il ne toucherait plus à tout ce qui concernait la cuisine et qu'il ne prendrait plus la moindre initiative et se contenterait d'occuper le poste de serveur qui était stipulé sur son contrat.

Alors est arrivée la première lettre d'avertissement...(lui reprochant des retards de 5mn tous les matins alors que cela se passe aux heures non déclarée et payée au black) (il faut le faire !!)

Le mois dernier, il a été victime d'un accident de travail, alors qu'il descendait des fûts de bière à la cave. (Mon époux n'a jamais passé la moindre visite médicale depuis son embauche)

Elle ne lui a pas payé le premier jour d'accident du travail et nous n'avons toujours pas reçu le paiement de la CPAM.

Elle a fermé l'établissement la semaine de Noël et ne lui a pas payée, déclarée sans solde sur son bulletin de salaire alors qu'il a cumulé 17.5 jours de congés payés !!

C'est pourquoi aujourd'hui nous aimerions dénoncer tous cela.

Il n'en peu plus !

Je l'encourage à tenir bon avant de trouver de l'aide et surtout qu'il ne démissionne pas !

En plus du travail dissimulé nous pourrions peut-être même la poursuivre aussi pour harcèlement moral ?

Non présentation d'employé à la visite médicale ?

Non paiement de la semaine de congé imposée ?

Et pour finir, non paiement de son premier jour d'accident de travail ?

Qui profite de qui et de quoi dans l'histoire ???!

Par **beijaflor**, le **09/01/2014** à **11:02**

Son accident du travail est arrivé le 17 décembre au matin lors de la livraison des boissons. Encore une fois, malgré la douleur, pour ne pas la mettre dans l'embarras, il reste travailler, fait le service du midi et part seulement à 15h aux urgences.

Le médecin lui donne un arrêt de travail de 4 jours, lui n'en prends que 2 pour une fois encore, ne pas la laisser dans la "mouise". Son absence pour accident de travail à été comptabilisé sur son bulletin de salaire du 17 au 19 alors qu'il a travaillé le 17. Elle ne lui a donc pas payé son jour travaillé et son premier jour d'arrêt, qui je crois est obligatoire !

Vous parliez de morale ?

Par **alterego**, le **09/01/2014** à **12:50**

Bonjour,

Merci pour tous ces détails qui aident à mieux vous comprendre même s'ils ne m'apportent rien que je ne sache déjà. Rappelons que la question initiale ne faisait état que de travail au gris ou dissimulé si le terme vous choque.

Tout ce que vous me décrivez là ne m'est pas inconnu pour en avoir été témoin pendant 20 ans et savoir comment fonctionnent les "cafés-bars-restaurants" qui n'ont que peu de secrets pour moi, tant au niveau des employeurs que des salariés et des pratiques de chacun.

"En ne sanctionnant pas aussi le salarié, l'Etat laisse prospérer ce type de fraude. N'aurait-il pas plus à gagner en le responsabilisant aussi ?"

Si une responsabilité pesait sur le salarié, celui-ci serait moins enclin à être docile pour ne pas écrire complice, il défendrait ses droits en amont et non plus en aval.

Un être humain se permet ce que l'autre lui permet. Un employeur se permet ce que le salarié lui permet et inversement. Je vous rappelle que mon observation concernait l'Etat, le législateur.

Même si j'ai encore beaucoup à apprendre et que je ne vaille pas mieux que les autres,

croyez qu'après 40 années de vie professionnelle, je sais comment fonctionne l'être humain.

Votre mari est en position de force. S'il ne peut obtenir de l'employeur qu'il régularise sa situation, il sait ce qu'il doit faire ou vous pour l'y amener. Vous avez la tête sur les épaules et, je n'en doute pas, le caractère pour.

Cordialement

Par **beijaflor**, le **09/01/2014** à **13:57**

Mais monsieur, avons-nous vraiment le choix ???!!!  
A moins de changer de métier.

Mon époux fait ce métier depuis 23 ans avec passion, et un seul sur tous les employeurs qu'il a eu, l'a déclaré correctement.

Pensez-vous que la conjoncture actuelle nous permet de refuser un travail sous prétexte que l'employeur ne déclare pas toutes les heures à ses employés ?

Nous sommes déjà content qu'il est ce boulot !  
Mais dans son cas, son employeur est allé vraiment trop loin et nous ne pouvons laisser faire.

Et comme vous le reconnaissez, quasi tous font l'usage de ses pratiques et sont connues de tous, et l'état le premier j'en suis sûr, et laisse faire parce que c'est l'un des secteurs d'activités qui recrute certainement le plus.

Par **beijaflor**, le **09/01/2014** à **14:15**

Non seulement, il est obligé d'accepter le deal sachant qu'il perdra toutes ses heures à sa retraite, qu'en cas d'accident grave il n'a que ses yeux pour pleurer, mais il a un loyer à payer à la fin du mois et une famille à nourrir et que même s'il refuse le poste, le restaurateur d'à côté comme tous les autres lui feront les même propositions , Mais Qu'en Plus l'état devrait le sanctionner pour complicité de travail dissimulé !!!!! OÙ va-t-on, ce serait scandaleux !!!!