



# Démission : et procédure disciplinaire de l'employeur

Par **Laeti mendes**, le **29/08/2017** à **09:18**

Bonjour,

J'ai démissionné de ma société le 25 juillet.

Je fais toujours partie des effectifs de l'entreprise car j'ai deux mois de préavis à effectuer.

En parallèle je dispose de plus 290 heures supplémentaires à récupérer de ce fait, j'ai proposé à mon employeur de réduire mon préavis en échange de celle-ci.

Je devais avoir une réponse mais au lieu de cela au bout d'un mois je reçois un courrier me convoquant à une Réunion en vue d'une sanction.

Entre temps j'ai été deux semaines en arrêt à cause du comportement de mon responsable qui prend très mal ma démission.

Puis La semaine qui suit, Mon directeur avec lequel j'ai rendez vous dans quelque jours pour La Réunion disciplinaire, me dit qu'il n'est pas question de me laisser partir plus tôt et que "si des heures supplémentaires doivent être payées elles le seront" et que j'aurais La reponse avant la fin de mon contrat car cela prend du temps d'étudier le tableau journalier des heures supp.

Je souhaiterais savoir quelle type de sanction pourrait bien tomber le jour de cette Réunion sachant que je ne connais pas Le motif et que l'on souhaite pas me le dire.

Comment faire pour négocier avec l'employeur de respecter mes droits et de ne pas s'acharner sur moi ?

Je souhaiterais savoir comment me protéger avant d'envisager les prudhommes svp

Merci beaucoup à ceux qui pourront m'aider

Ps: il n'y a pas de badgeuse dans l'entreprise ni de tableau de suivi des heures supplémentaires. Le tableau que j'ai fourni est un tableau que je remplissais moi-même.

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **10:02**

Bonjour,

Il faudrait savoir si l'employeur était bien en droit de vous imposer un repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, majorations comprises...

Il semble que ce que vous appelez une réunion soit un entretien préalable à sanction au cours duquel je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel...

Si l'entreprise a au moins 20 salariés, elle doit avoir un règlement intérieur et la sanction encourue doit obligatoirement y figurer...

L'employeur ne pourra vous faire part de sa décision qu'au moins 2 jours ouvrables après l'entretien préalable et au plus un mois...

Il doit normalement être instauré un moyen de contrôle fiable des heures effectuées et à défaut, votre tableau pourrait être retenu...

Par **Laeti mendes**, le **29/08/2017** à **10:35**

Bonjour PM,

Merci pour la réponse.

Le représentant du personnel est en vacances pendant 3 semaines.

Par ailleurs, est-il possible d'avoir une mise à pied juste après l'entretien, c'est à dire d'être obligée de quitter l'entreprise sur le champs ?

Par ailleurs, qu'est ce que cela signifie pour ma date de départ de l'entreprise.

Ma date de sortie est elle bien le 22 septembre étant donné qu'aucun accord n'a été passé ?

Enfin, mon responsable m'a avoué me porter préjudice volontairement auprès du client et depuis mon retour en entreprise je ne suis plus en copie Des mails des clients. En clair, je n'ai plus rien à faire. Est ce normal ?

Aussi, je ne comprends pas l'intérêt d'une sanction durant une démission. Sachant que n'ai rien fait Du tout

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **10:44**

Le suppléant du Délégué du Personnel n'est peut-être pas en vacances...

Comme je vous l'ai dit, l'employeur ne peut pas vous notifier la sanction moins de 2 jours ouvrables après l'entretien, tout est possible mais si l'employeur vous notifiait une mise à pied disciplinaire il irait à l'encontre de ce qu'il vous avait dit puisqu'il voulait que vous effectuiez le préavis et elle ne peut pas dépasser la durée prévue au règlement intérieur...

Si votre démission a été réceptionnée le 25 juillet 2017, le préavis de 2 mois se termine normalement le 24 septembre éventuellement ramené au vendredi 22 septembre...

Le préavis doit normalement se dérouler dans les mêmes conditions d'exécution du contrat de travail que précédemment et l'employeur a une obligation de vous fournir du travail...

Par **Laeti mendes**, le **29/08/2017** à **11:01**

D'accord. merci. Il faut que je trouve ce règlement intérieur.  
Puis je faire un mail pour demander à mon responsable du travail afin d'avoir une preuve écrite ?

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **11:05**

Le règlement intérieur, s'il en existe un, doit être affiché dans les locaux de l'entreprise...  
Je ne sais pas quel mail vous voulez faire et quelle preuve écrite vous recherchez...

Par **Laeti mendes**, le **29/08/2017** à **11:15**

Un mail demandant à mon responsable de me fournir du travail. ce serait pour étayer mes dires si je dois aller jusqu'aux prudhommes. Car jusqu'à présent même lorsque j'ai essayé de discuter avec le directeur après coup, je passe pour une menteuse, au sein de l'entreprise rien ne se fait par écrit mais tout est dit à l'oral.

Je suis méfiante Car en 1 an j'en ai vu des personnes partir en mauvais termes dû leurs pratiques douteuses. Donc j'aimerais continuer à faire profil bas mais vu l'entretien qui s'annonce j'aimerais également me protéger un maximum si possible.

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **11:23**

Effectivement, il vaudrait mieux formaliser vos demandes par écrit pour pouvoir en conserver des traces...

Par **Laeti mendes**, le **29/08/2017** à **11:58**

Super Merci beaucoup PM  
J'attends l'entretien de vendredi pour en savoir plus.