



ABANDON DE POSTE ET AUTRES

Par **ORIANE38**, le **26/07/2009** à **20:18**

Bonjour,

je suis embauchée depuis décembre 2007 dans une entreprise, j'étais téléprospectrice jusqu'à mai 2008, depuis mon patron ma changé de poste et je suis secrétaire. Cependant je n'ai jamais eu d'avenant a mon contrat ou meme un nouveau contrat et sur mes fiches de salaire c'est toujours marqu" "téléprospectrice", j'ai demandé plusieurs fois a mon patron de me faire mon contrat et de modifier mes fiches de paye mais il n'a jamais rien fait. De plus, en décembre 2008, il m'a augmenté mon nombre d'heure (1h par jour), mais sur ma fiche de paye il marque ses heures en plus en tant que "primes diverses". A l'heure actuel, il me "menace " de me rediminuer mes heures, et de toucher donc moins de salaire.

Je veux faire un abandon de poste car il ya aucune possibilité de negociation avec lui et je ne veux pas demissionner. mais j'ai de nombreuses questions qui me trotent dans la tete, donc si vous pouvez m'eclaircir c'est avec plaisir:

- Mon patron a t'il le doit de me noter mes heures suppléementaire en prime et non en heure?
- est ce qu'il a le droit de faire le "yoyo" avec mes heures de travail comme il le fait?
- est il dans l'obligation de me payer mes congés payés (soit 32j)?
- Quel est le délai légal pour qu'il me licencie en faisant un abandon de poste?
- Est ce que les prud'homme pourront m'aider pour mon contrat, mes fiches de salaires et cette histoire de prime sachant que je fais un abandon de poste??

Merci pour toutes eventuelles réponses

cordialement

Par **Cornil**, le **28/07/2009** à **23:25**

Bonsoir Oriane

Sur ce forum je n'interviens ,en tant qu'internaute bénévole sans lien avec le site, qu'en réplique ou sur des messages "en rade " depuis plus de 48h...

Quand donc la fable de l'abandon de poste obligeant l'employeur à licencier va t-elle donc disparaitre dans la panoplie des idées "communément admises" par les salariés, et

FAUSSES!

Car RIEN n'oblige l'employeur quand il a connaissance d'une faute d'un salarié à le sanctionner! Et on ne peut aller aux prud'hommes sur le thème: "mon employeur est méchant, il refuse de me licencier alors que j'ai commis une faute grave pour cela!".

Un abandon de poste peut donc avoir comme conséquence, et ce tout à fait légalement, une multitude de bulletins de salaire à zéro, et ce sans limitation. Le salarié est coincé: pas de revenus, pas d'inscription possible au chômage (son contrat n'est pas rompu), en principe pas de nouvel emploi (sauf à trouver un employeur qui accepte de fermer les yeux sur le fait que le salarié n'est pas libre de contracter).

Je te laisse donc sur ce point à la mesure des risques que tu encours si ton employeur n'a pas la "gentillesse" de te licencier (s'il le fait, il doit lancer la procédure de licenciement dans les 2 mois de la "connaissance de la faute", mais avant cela en principe, car tu pourrais être accidentée, hospitalisée, malade, etc... il va commencer par t'envoyer une LRAR pour te demander de t'expliquer sur ton absence et c'est seulement après ta réponse (ou non-réponse prolongée) qu'il pourrait acter d'une faute; s'il laisse passer ce délai de 2 mois, il ne le fera pas après!).

Sur tes autres questions:

- 1) Bien entendu il est illégal de dissimuler des heures sup sous forme de prime. Je ne comprends d'ailleurs pas l'intérêt de l'employeur, avec les lois Sarko défiscalisant les Heures sup., à cette manip des temps anciens.
- 2) tant que tu ne fais pas reconnaître ton augmentation d'horaire, comme contractuelle, ce sera difficile pour toi de contester le "yo-yo". As-tu un écrit de l'employeur pour cette augmentation d'horaire?
- 3) Payer tes congés payés, bien sûr en cas de licenciement mais on en revient à l'abandon de poste...
- 4) les prud'hommes ne sont pas une institution d'assistance aux salariés. C'est une juridiction paritaire (employeurs-salariés) qui juge les litiges sur la base des dossiers qui lui sont présentés par les 2 parties (salarié, employeur), à égalité de droits. Ceci dit d'une part les chefs de demande sont jugés séparément: ton litige sur ton heure supplémentaire sera traitée indépendamment de ton abandon de poste, d'autre part quant à celui-ci, je ne vois pas comment il pourrait être évoqué devant les prud'hommes sauf si tu "prends acte d'une rupture imputable à l'employeur" du fait de cette histoire d'heure supplémentaire (cela me semble un dossier léger pour cela et tu risques fort que ta prise d'acte de rupture soit qualifiée de démission; de toute façon les ASSEDIC en jugeront ainsi jusqu'à décision de justice, compter 2 ans avec l'appel!)

Désolé

Bon courage et bonne chance quand même.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est facultatif!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)