



demendes sérieuses/réponces sérieuses

Par **riko**, le **26/03/2009** à **19:22**

je suis pizzaiolo dans un restaurant depuis 4ans,les deux premiere année j'étais en contrat nouvelles embauches,depuis je n'ais j'amaiss resignier un contrat,mais je recois tout les mois mes bultin de salaires es-ce normale?De plus je souhaite quitter ce restaurant des que j'aurais trouver autre chose.j'aimerais donc savoir si j'ai un préavis a leur donnée?et es-ce qu'il doive me donnée mes indemniter?mercie

Par **ardendu56**, le **28/03/2009** à **19:26**

Vous êtes considéré comme travailleur en CDI. Si vous souhaitez quitter votre emploi, vous devez démissionner.

La loi n'impose aucune forme particulière pour démissionner. Ainsi, en principe, la démission peut être verbale (même par téléphone) ou par écrit.

Toutefois, pour éviter toute contestation (preuve de la démission, preuve de sa date ...), il est préférable d'en faire état par courrier recommandé avec accusé de réception. L'employeur qui accepte une démission verbale encourt le risque d'une condamnation pour licenciement abusif. Il est conseillé à l'employeur de ne jamais accepter une démission verbale et de toujours exiger un écrit ou à défaut d'entreprendre une procédure en confirmation par l'envoi de courrier srecommendeds jusqu'à obtention d'un dossier permettant de prouver qu'il y a bien eu démission.

- Motifs :

Il n'est pas nécessaire de préciser les motifs de la démission.

Pour être valable, la démission doit procéder d'une manifestation claire et non équivoque de résilier le contrat. A défaut, le Tribunal peut requalifier la résiliation en licenciement.

Bien entendu, la démission ne doit pas être forcée. Elle ne doit pas non plus être irréfléchie et donnée sous l'effet de l'émotion.

Enfin, la démission ne doit pas être abusive, pour nuire à l'employeur.

- Droits et obligations en cas de démission

En cas de démission, le salarié a droit à un préavis, à des indemnités de congés payés et à la délivrance de documents obligatoires.

- Le préavis

Le préavis (ou délai - congé) est un délai pendant lequel le contrat de travail continue d'être exécuté moyennant rémunération, alors que l'une des parties au contrat de travail a dénoncé

à l'autre sa décision de le résilier.

Le délai commence à courir à compter de la rupture du contrat travail jusqu'à sa cessation effective.

Le préavis doit être respecté par le salarié et l'employeur en cas de démission et en cas de licenciement, sauf dans les cas suivants :

* Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer le préavis.

* Si la convention collective applicable prévoit que le salarié peut interrompre son préavis dans le cas où il retrouve un emploi.

* Si le salarié a commis une faute grave ou une faute lourde.

* Si l'exécution du préavis est rendue impossible par un cas de force majeure (il s'agit d'un événement étranger, irrésistible et imprévisible : par exemple : destruction des locaux de travail par un incendie ou une inondation ...).

- Peut-on être dispensé du préavis ?

Oui, et en cas de licenciement, il est même assez courant que l'employeur dispense le salarié d'effectuer le préavis.

1/ Dispense du préavis à la demande de l'employeur :

La dispense doit être mentionnée dans la lettre de licenciement et l'employeur demeure tenu de payer au salarié une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait versé si le salarié avait travaillé pendant cette période.

Cette indemnité compensatrice de préavis ne peut pas être réduite du fait que le salarié a retrouvé un nouvel emploi pendant la période de préavis (Cour de cassation, Chambre sociale, 27 novembre 1991)

2/Dispense du préavis à la demande du salarié : l'employeur est libre d'accéder ou non à cette demande. Il peut accepter la dispense mais le salarié perd l'indemnité compensatrice de préavis.

Dans le cas où l'employeur refuse la dispense, le salarié doit effectuer le préavis.

Quelle est la durée du préavis ?

En cas de démission

A la différence du licenciement, la loi ne prévoit pas de durée minimale pour le préavis en cas de démission.

Ce délai résulte de la convention collective, de l'accord de branche, d'usages pratiqués dans la localité ou la profession, ou du contrat de travail.

Il convient donc de se reporter à ces documents.

Le délai dure de quelques jours à deux ou trois mois.

- Comment se déroule le préavis ?

Pendant la période de préavis, le contrat de travail s'exécute aux mêmes conditions et moyennant la même rémunération qu'auparavant.

Rien ne change sauf le droit du salarié pendant la durée de son préavis à des heures d'absence pour rechercher un nouvel emploi.

En général, le salarié bénéficie pour ce faire de deux heures par jour, sauf convention collective ou usages contraires.

Les conventions collectives ou les usages prévoient généralement la possibilité de regrouper ces heures en cours ou en fin de préavis avec l'accord de l'employeur.

Le préavis ne peut être suspendu que par les congés payés, un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou un congé maternité. L'arrêt de travail pour maladie ne suspend pas

le préavis.

- Les indemnités de congés payés

Les indemnités de congés payés sont dues au salarié en cas de démission ou de licenciement (sauf licenciement pour faute lourde).

Elles sont dues si le salarié n'a pas pris tous les congés payés auxquels il a droit, savoir deux jours et demi par mois de travail pendant la période considérée du 1 juin au 31 mai.

Le salarié peut choisir entre deux modes de calcul, celui qui lui est le plus favorable :

* soit 1/10 du salaire gagné à compter du 1 juin passé jusqu'au départ du salarié de l'entreprise.

* soit le salaire correspondant au nombre de jours de congés payés restant dus, au taux horaire du mois de décembre (par exemple : si le salarié a droit à vingt jours de congés payés, il aura droit à vingt jours de salaire correspondant.)

- Les documents de fin de contrat obligatoires.

1/ Le certificat de travail : L'article L. 122 - 16 du Code du travail fait obligation à l'employeur de délivrer un certificat de travail au salarié à la rupture de son contrat.

2/ L'attestation ASSEDIC : L'employeur est tenu de délivrer une attestation qui permet au salarié de bénéficier des allocations chômage (article R. 351 - 5 du Code du travail.).

3/ Le reçu pour solde de tout compte : Le reçu pour solde cesse d'avoir valeur de simple reçu des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat. Il devient désormais libératoire pour l'employeur concernant les sommes qui y sont mentionnées, et peut être dénoncé uniquement dans les 6 mois suivant sa signature (art. 4 du c. trav. art. L. 1234-20 modifié).

- Que faire si l'employeur refuse de délivrer les documents de fin de contrat ?

Seules la délivrance du certificat de travail et de l'attestation ASSEDIC sont obligatoires.

Si l'employeur refuse de délivrer le certificat de travail, le salarié peut saisir le Tribunal de police afin que son employeur soit condamné à payer une amende de 4e classe, ou bien saisir le conseil de prud'hommes en référé afin d'obtenir la délivrance de ces documents sous astreinte d'une somme d'argent par jour de retard.

Si l'employeur refuse de délivrer l'attestation ASSEDIC, le salarié peut saisir l'inspection du travail et les ASSEDIC qui en ce cas signifient une mise en demeure à l'employeur.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours pour adresser l'attestation ASSEDIC, à défaut de quoi il encourt une peine d'amende de 5e classe. Le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes en référé pour solliciter la délivrance de ce document sous astreinte d'une somme d'argent par jour de retard.

J'espère que ces renseignements vous aideront.

Bien à vous.

Par **Emma37**, le **19/06/2009** à **15:29**

Bonjour,

J'ai lu attentivement votre réponse et j'ai des questions à apporter, mais avant voici mon histoire résumée:

J'ai donné ma lettre de démission à mon ancien employeur en décembre 2008. Nous avons négocié ensemble qu'il me dispensait d'exécuter mon préavis de 3 mois, mais que je serais payées durant cette période. Il m'a confirmée que ma date de démission était

décembre 08 et ma date de fin de contrat mars 09. Il m'a également dit que je pouvais reprendre un travail durant cette période.

J'ai donc repris un nouvel emploi le 02 février 09. Malheureusement je devais me faire opérer et le nouvel employeur a mis fin à ma période d'essai, elle devait se terminer le 04 mai, il m'a prévenu le 27 avril après midi, comme la période de prévenance n'était pas respectée, il m'a payé jusqu'au 8 mai. Et j'ai été dispensée d'aller travailler du 29 inclus au 04 mai.

Questions:

1- Le délai étant de 2 semaines, ne devait-il pas me payer jusqu'au 11 mai inclus? On m'a dit que le 27 ne devait pas être pris en compte comme jours de prévenance.

2- Le contrat de travail et mon bulletin de salaire indiquent une période du 02 février au 04 mai, mais ne prend pas en compte la période de prévenance, qui a été payé en indemnité. de même on m'a dit que cette période doit être considérée dans le contrat de travail et payée comme heure travaillée.

3- Et pour finir, normalement je rentre dans le cas où je devrais avoir le droit aux allocations chômage (prise de risque en démissionnant pour un nouveau poste, mais fin de la période d'essai par l'employeur) je travaille depuis 1992 sans arrêt, j'ai 92 jours de travail à ce dernier emploi après ma démission. Cependant je n'ai le droit à aucune allocation car le pôle emploi considère ma date de démission à mars 09 et non déc 08, et donc considère que je n'ai travaillé que 32 heures environ après ma démission. Quel recours puis-je avoir? Y-a-t-il un texte de loi qui pourrait appuyer ce que mon ancien employeur a dit, c'est à dire date de démission décembre 2008?

Merci beaucoup pour votre aide, car je suis un peu déçue.

Par **Emma37**, le **19/06/2009** à **15:29**

Bonjour,

J'ai lu attentivement votre réponse et j'ai des questions à apporter, mais avant voici mon histoire résumée:

J'ai donné ma lettre de démission à mon ancien employeur en décembre 2008. Nous avons négocié ensemble qu'il me dispensait d'exécuter mon préavis de 3 mois, mais que je serais payée durant cette période. Il m'a confirmée que ma date de démission était décembre 08 et ma date de fin de contrat mars 09. Il m'a également dit que je pouvais reprendre un travail durant cette période.

J'ai donc repris un nouvel emploi le 02 février 09. Malheureusement je devais me faire opérer et le nouvel employeur a mis fin à ma période d'essai, elle devait se terminer le 04 mai, il m'a prévenu le 27 avril après midi, comme la période de prévenance n'était pas respectée, il m'a payé jusqu'au 8 mai. Et j'ai été dispensée d'aller travailler du 29 inclus au 04 mai.

Questions:

1- Le délai étant de 2 semaines, ne devait-il pas me payer jusqu'au 11 mai inclus? On m'a dit que le 27 ne devait pas être pris en compte comme jours de prévenance.

2- Le contrat de travail et mon bulletin de salaire indiquent une période du 02 février au 04 mai, mais ne prend pas en compte la période de prévenance, qui a été payé en indemnité. de

même on m'a dit que cette période doit être considérée dans le contrat de travail et payée comme heure travaillée.

3- Et pour finir, normalement je rentre dans le cas où je devrais avoir le droit aux allocations chômage (prise de risque en démissionnant pour un nouveau poste, mais fin de la période d'essai par l'employeur) je travaille depuis 1992 sans arrêt, j'ai 92 jours de travail à ce dernier emploi après ma démission. Cependant je n'ai le droit à aucune allocation car le pôle emploi considère ma date de démission à mars 09 et non déc 08, et donc considère que je n'ai travaillé que 32 heures environ après ma démission. Quel recours puis-je avoir? Y-a-t-il un texte de loi qui pourrait appuyer ce que mon ancien employeur a dit, c'est à dire date de démission décembre 2008?

Merci beaucoup pour votre aide, car je suis un peu déçue.