



Conseil suite demission après "harcelement moral"

Par **Aymeri**, le **26/03/2015** à **11:16**

Mesdames, Messieurs,

Merci de l'attention que vous porterez à mon cas.

je suis embauché depuis le 02/12/2015 dans une enseigne de grande distribution en tant que adjoint-daf je suis cadre au forfait journalier 218 jours. Mes horaires obligatoire(sisisisi) 8h-12h30 14h30-19h voir 20h30-21h lors des fermetures (3 fois par semaines) avec mon dimanche et 2 demi-journées. dès lors qu'il y a un jour férié nos 2 demi-journées sautent!!!!

ma 1er question : le forfait journalier commence le 01/01 ou le 01/06? car je n'ai pas de compteur sur ma fiche de paie. car j'ai travaillé 255 jours la première année (01/14-12/14)

2ème question : ayant des horaires obligatoires mon contrat journalier est caduque??? je fais en moyenne entre 55h à 70h.

En janvier 2015 une altercation violente verbalement avec mon employeur, j'ai démissionné (mon employeur ne parle pas, il braille). Le lendemain de ma démission il me convoque pour savoir si la démission est toujours d'actualité je lui dit non, et un mois après je signe un document qu'ils prennent bien en compte ma démission. Puis je faire requalifié ma démission en licenciement? Pourrais je demander le paiement de mes heures supplémentaires ainsi que mes jours travaillés en trop?

Merci

Par **Aymeri**, le **26/03/2015** à **11:17**

oups c'est 02/12/2013 pardon

Par **moisse**, le **26/03/2015** à **18:30**

Bonsoir,

[citation]En janvier 2015 une altercation violente verbalement avec mon employeur, j'ai démissionné (mon employeur ne parle pas, il braille). Le lendemain de ma demission il me convoque pour savoir si la demission est toujours d'actualité je lui dit non, [/citation]

L'employeur est bien conseillé, une démission présentée dans un tel contexte n'est pas considérée comme claire et non équivoque.

Mais il fallait écrire immédiatement en confirmant l'annulation de la démission présentée dans un contexte émotionnel chargé.

[citation]et un mois apres je signe un document qu'ils prennent bien en compte ma demission.[/citation]

J'ai du mal à percevoir le document, et qui en a pris l'initiative.

[citation] Puis je faire requalifié ma demission en licenciement? [/citation]

Cela va être difficile car la prise d'acte requiert un peu de formalisme et ne permet pas l'exécution d'un jour supplémentaire de travail. Pas de préavis donc.

[citation] ayant des horaires obligatoires mon contrat journalier est caduque[/citation]

Non.

Le contrat est requalifié selon le droit commun, à l'horaire légal hebdomadaire de 35 h.

[citation]Pourrais je demander le paiement de mes heures supplémentaires[/citation]

Oui.

Tant qu'à aller aux prudhommes, tentez la requalification compte tenu des manquements essentiels de l'employeur à ses obligations.

Par **Aymeri**, le **26/03/2015** à **22:35**

Merci moisse de vos réponses. Donc il est plus judicieux que j'oublie la requalification du fait de l'engueulade mais plutôt du fait du manquement des obligations de l'employeur dû au contrat de travail. Vous avez l'air calé en droit du travail. Pouvez vous me dire quand dois commencer le compteur en janvier ou juin?

Par **Aymeri**, le **26/03/2015** à **22:38**

Le document était : la bonne réception de ma démission. Et qu'il confirmait bien la date de fin de mon préavis de 3 mois.

Par **moisse**, le **27/03/2015** à **08:31**

Bonjour,

[citation]Le document était : la bonne réception de ma démission. Et qu'il confirmait bien la date de fin de mon préavis de 3 mois.

[/citation]

Vous vous êtes fait avoir dans les grandes largeurs. Vous êtes simplement démissionnaire, et vous aurez grand mal à faire requalifier la démission en prise d'acte (impossible à mon avis compte tenu du préavis) mais possible pour les manquements de l'employeur:

* la mauvaise foi dans l'élaboration du contrat de travail,

* la fixation d'un horaire et l'obligation d'accomplir des heures supplémentaires non payées en grand nombre, au point de dépasser les amplitudes journalières, hebdomadaires et multi-hebdomadaire maximales.

[citation]Pouvez vous me dire quand dois commencer le compteur en janvier ou juin?

[/citation]

Il ne peut y avoir de convention de forfait que dans le cadre d'un accord d'entreprise. C'est lui qui fixe le point de départ du cycle, souvent l'année civile avec un ratio pour le premier exercice incomplet.

Par **Aymeri**, le **27/03/2015** à **09:33**

je m'en suis douté concernant la signature de ce document.

En ce qui concerne l'accord d'entreprise doivent ils me le transmettre lors de mon embauche? car je n'ai pas le souvenir d'avoir eu ou lu un tel document.

Autre question dès lors qu'un jour férié tombe dans la semaine, peuvent ils imposés la suppression des 2 demi journées de repos?

Pour les inventaires sont ils dans l'obligation de de payer les heures de nuits?

Merci de vos réponses

Par **moisse**, le **27/03/2015** à **10:07**

Tout est batard dans votre affaire, puisqu'au forfait jour vous n'avez pas d'autre contrainte que de travailler un certain nombre de jours dans l'année (217 + journée de solidarité Raffarin soit 218 jours).

Vous devez pour cela disposer d'une grande autonomie dans la fixation de vos horaires, ce qui n'est manifestement pas le cas.

Retomber dans le droit commun va vous permettre de réclamer les heures supplémentaires et les heures de nuit.

Vous devez en avoir un décompte assez précis, de sorte que la charge de la preuve contraire incombe à l'employeur.

IL risque à mon avis de souffrir au point qu'un employeur avisé, ou bien conseillé, va sous votre menace, tenter une transaction.

Celle-ci aura valeur de jugement, il faut s'en souvenir dès que vous la signez.

Par **Aymeri**, le **27/03/2015** à **10:44**

Je suis entièrement d'accord avec vous (tout est batard). Mon soucis comment dois je calculer les heures supplémentaire selon mon forfait journalier(42h) ou selon la base légale 35h? avec cela je suppose que lors de mon solde de tout compte ils vont me payer mes cp? avec un decompote au forfait journalier, devrais je demander aussi les cp à la base 35h depuis le début de mon contrat? Je ne signerai pas de transaction car je souhaite que mes collègues retrouvent une quietudes et une base de travail justifié et non être spolié par un employeur sans scrupule. Et même si je dois aller plus loin que les prud'hommes

Par **Aymeri**, le **27/03/2015** à **10:51**

ah autre point enfin si vous connaissez la convention de la grande distribution. N ont ils pas l'obligation de donner un week-end consecutif tous les 12 semaines ??? ou dès lors qu'une personne depasse les 12 heures de travail journalier d'accorder un repos compensatoire de 11h à la suite?

Par **moisse**, le **27/03/2015** à **11:45**

Je ne connais pas la convention que vous évoquez.

Il est illégal d'imposer un horaire supérieur aux amplitudes suivantes:

- * 10h/jour sauf circonstances exceptionnelles et accord inspecteur du travail
- * 48 h/semaine
- * 44h/semaine moyenne sur 12 semaines consécutives.

En outre l'amplitude de la journée donc avec temps de travail et coupures, pauses...ne peut dépasser 13 heures.

Enfin un repos journalier de 11 heures consécutives est impératif.

Si vous débauchez à minuit, reprise possible du travail à 11 h. pas avant.

Vous établissez vos heures supplémentaires à partir de 35 h.

Ne vous laissez pas embarquer par la défense du reste du personnel, c'est trop tard et vous verrez que personne ne viendra témoigner pour vous.

Par **Aymeri**, le **27/03/2015** à **18:26**

merci pour toutes ces réponses. Que risque l'employeur? je suppose que lors d'une transaction, il ne risque rien, mais lors d'un procès au prud'homme risque t'il quelque chose? doit on obligatoirement passer par la cour d'appel pour qu'il risque une amende?

Par **Aymeri**, le **27/03/2015** à **18:28**

ah oui autre bizarerie, nous sommes 230 salariés et il n'y a pas de syndicat !!! est ce normal?

Par **moisse**, le **27/03/2015** à **19:15**

Il se trouve que nous ne sommes pas en RDA ou en Corée du Nord.

La liberté syndicale existe, on est libre d'adhérer ou non, même si certaines voix répètent que l'adhésion devrait être obligatoire pour éviter qu'une grande majorité de salariés bénéficient sans risques du sacrifice de ceux qui montent en première ligne au détriment de leur propre carrière.

C'est pourquoi on trouve des syndicats présents quand:

* pas de risque pour l'emploi (fonction publique, grandes entreprises
SNCF/RATP/RENAULT...)

* quand tout va mal pour bénéficier de la protection qui s'attache aux mandats et espérer que ZORRO va arriver.

Par contre l'employeur doit organiser des élections du personnel (DP et CE) outre un CHSCT et il serait étonnant qu'une structure de 230 personnes soit démunie de ces institutions.

D'où mon avertissement précédent, ne vous mouillez pas pour vos collègues, il fallait le faire avant, et en tout état de cause ils ne se mouilleront pas pour vous.