



Prise en compte d'une démission

Par francezen

Bonjour,

Je sollicite votre avis pour ma fille, avant d'envoyer son dossier aux prudhommes, principalement pour le non paiement de son salaire d'août 2023, des heures supplémentaires sur plusieurs mois, de la feuille de paie d'avril 2023 qu'elle n'a pas eu.

Pour sa démission fin août 2023, ma fille a remis une lettre en main propre à un de ses patrons lors d'une réunion entre les 4 associés et elle. Elle a également remis une lettre demandant de ne pas exécuter le préavis d'un mois. Lettres restées sans réponse.

Étant en arrêt maladie depuis le début de la semaine, plus la réunion qui a été très pénible pour elle, elle a oublié de faire signé la remise des lettres en main propre.
Elle n'est pas retournée travailler en septembre.

Début septembre, un des associés lui a demandé par texto de rendre son badge et les clés du restaurant. Début octobre, elle a reçu un bulletin de salaire à 0 ? pour le mois de septembre et un message lui demandant d'envoyer sa lettre de démission en recommandé pour pouvoir lui faire son solde de tous compte, mais sans parler de son salaire d'août impayé.

La question est donc par rapport à la démission et au préavis non effectué. Peuvent-ils lui demander des dommages et intérêts ?

Merci d'avoir lu jusqu'au bout, et je n'ai pas mis tous les détails... Votre avis nous est très important.

Françoise

Par Isadore

Bonjour,

Visiblement l'employeur considère ne pas avoir reçu sa démission. Le retard du salaire d'août est fautif de la part de l'employeur, sauf s'il tient à la disposition de votre fille un chèque. Le salaire est querable, il appartient au salarié d'aller le chercher.

Si l'employeur montre que l'abandon de poste de votre fille lui a causé un préjudice, il peut obtenir un dédommagement. C'est rarement mis en ?uvre, mais c'est possible sur le plan légal.

A noter que pour le moment votre fille n'a visiblement aucune preuve qu'elle a démissionné. Elle est donc toujours sous contrat, en absence injustifiée. Il n'y a pas de préavis à effectuer.

Par francezen

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

L'employeur ne doit-il pas envoyer une lettre de mise en demeure à partir du 3e jour d'absence injustifiée et le salarié ne reprenant pas le travail, le licencier ?