



## Solde de tout compte après démission

Par **sevetflo**, le **04/07/2008** à **21:42**

Bonjour,

Je suis actuellement salariée (depuis 3 ans) d'un groupe en tant que responsable qualité du groupe dans le secteur de la métallurgie. Je bénéficie actuellement d'un contrat non cadre. Coté diplôme j'ai une licence.

J'ai donné ma démission lundi dernier (30 juin) et j'ai deux principales questions :

1 – Coté solde de tout compte :

Ma démission a été prise en compte et nous sommes parvenus à un accord écrit de fin de contrat mi juillet au lieu des deux mois de préavis (sans contre partie).

Il me reste mes 5 semaines de congés payés, et plus de 500 heures supplémentaires (réalisées au cours de l'année 2007 - 2008. J'ai appris (indirectement oralement) que ma société me paiera mes congés payés mais pas mes heures supplémentaires.

J'ai en ma possession les différents documents suivants :

- les relevés d'heures supplémentaires que j'ai envoyé aux ressources humaines qui me les réclamaient tous les mois. Pour les années 2007-2008.
- Une copie d'un relevé relevés d'heures précisant les heures supplémentaires pour l'année 2007-2008
- d'un mail de la hiérarchie précisant qu'ils vont s'occuper des heures mais rien n'est venu
- Une sauvegarde de ma messagerie et de mon agenda qui pourrait apporter une preuve de réunion tardives, de demande de travaux le vendredi soir pour le lundi matin ...

Sachant que j'ai récupérée déjà certaines heures, je pense que cela prouve une fois de plus que mon employeur a pris en compte ces heures supplémentaires.

Je souhaite dans un premier temps envoyer une lettre AR pour rappeler le fait que mon solde de tout compte doit comprendre ma paie de juillet (au prorata du temps passé), mes congés

payés et mes heures supplémentaires en précisant le nombre.

Lors de réception du solde de tout compte (je ne serais plus dans l'entreprise à cette date), si il contient tout, je le signerais. Dans le cas contraire, je ne le signerais pas, n'encaisserais pas le chèque et je ferais un AR pour demander le complément.

Si pas de réponse de la part de mon employeur (quelle durée ??) ou une réponse négative, j'initierais une démarche aux Prud'hommes (j'ai bien lu les démarches à suivre).

\* Est ce la bonne démarche ?

\* Pensez vous que je sois dans mon droit ?

\* Quelle est le délais de réponse ?

\* Faut'il prendre un avocat de préférence ?

\* puis demander des dommages et intérêts ?

\* sachant que le poste pour mon remplacement est passé cadre, puis je demander réparation ?

Merci à vous pour votre aide

Par **Accurse**, le **05/07/2008** à **09:34**

Bonjour,

Oui c'est la bonne démarche.

Quelques précisions.

D'abord, un solde de tout compte ne se signe pas: il ne s'agit pas d'une condition de validité (d'ailleurs, bien souvent, c'est le dernier bulletin de paie qui fait office de solde de tout compte). Et quand bien même vous l'auriez signé, cela ne signifie absolument pas que vous renonciez à vous prévaloir d'autres éléments de salaire ou d'indemnité de rupture qui vous seraient dus. De même pour le chèque: l'encaissement ne vaut en aucun cas renonciation à vos droits. Donc prenez les sous qu'on vous donne: ça serait dommage de s'en priver.

Ensuite, vos heures supplémentaires vous sont dues. En outre vous disposez manifestement d'éléments de preuve suffisants pour demander une provision en référé. Et en effet, vous avez également la possibilité de demander à ce que le CDP vous accorde des dommages et intérêts.

Faut-il prendre un avocat? Si vous en avez les moyens ou si vous êtes éligible à l'AJ, oui, c'est toujours préférable.

En revanche, concernant la qualification du poste (qui est passé cadre), tout dépend de la situation. Si l'entreprise a déjà embauché, alors que vous y êtes toujours, un autre salarié statut cadre qui fait le même travail mais qui est mieux rémunéré, vous pouvez faire jouer le principe à travail égal, salaire égal. Mais si l'employeur attend que vous ayez quitté l'entreprise, vous n'y pourrez rien: la qualification du poste relève de la liberté contractuelle. Dès lors, le principe ne pourra jouer qu'au profit des salariés qui sont restés dans l'entreprise.

Cordialement.