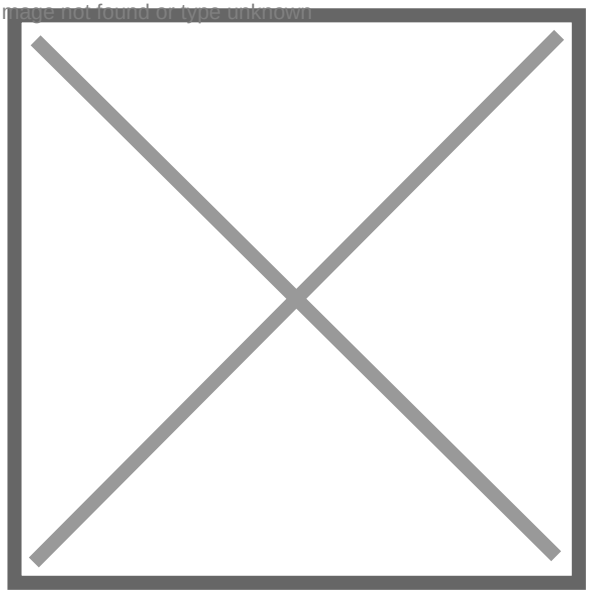
Image not found or type unknown



Comment ne pas se faire arnaquer??

Par **michmuche**, le **08/05/2012** à **16:29**

Bonjour, ces questions concernent ma compagne, je parlerai donc en son nom sur ce post.
Je vous explique ma situation. J'ai demandé une rupture conventionnelle à mon employeur. Il est d'accord sur le fond à condition de me faire prendre mes congés payés et de ne pas me verser d'indemnités. Cela ne me dérange pas mais, je me suie renseigné et la commission du département du travail refusera la rupture et j'en ai vraiment besoin pour commencer une formation et être indemnisée par le pôle emploi.
Un parent m'a donc conseillé de faire un abandon de poste pour obtenir un licenciement mais voilà mes questions :
- Comment se passe un abandon de poste du point de vue du salarié?
- Au bout de combien de temps recevrai-je mon solde de tout compte et surtout mon attestation Assedic.
- Si mon employeur veut me poser problème en faisant traîner le licenciement(3,4 mois ou plus encore) car je ne serai pas a mon poste, aurai-je un salaire?
-Est-ce qu'un licenciement pour abandon de poste donne droit aux Assedic?

Je ne suis pas pour ce genre de pratiques mais je ne peux pas me permettre de perdre mes indemnités et mes congés payés qui me permettraient de financer ma reconversion professionnelle.

Merci beaucoup.

Par **pat76**, le **09/05/2012** à **18:35**

Bonjour

Qu'est-ce qui vous interdit de demander à suivre une formation en restant dans l'entreprise.

Votre employeur ne pourra pas refuser continuellement.

Si vous faites un abandon de poste, l'employeur ne sera pas obligé de vous licencier dans l'immédiat.

Il pourra attendre plusieurs mois avant de ce décider à engager une procédurede licenciement pour faute grave.

Vous serez pendant cette période sans revenu.

Article L6314-1 du Code du travail
Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 22 (V)

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Article L6322-1 du Code du travail:

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

2° De changer d'activité ou de profession ;

3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Article L6322-2 du Code du Travail:

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Article L6322-3 du Code du Travail:

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L6322-4 du Code du travail:

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé individuel de formation pour suivre des actions de formation du type de celles mentionnées à l'article L. 6313-1.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat.

Article L6322-5 du Code du Travail:

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de dix salariés doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

Article L6322-6 du Code du travail:

Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 novembre 1989; Bull. Civ. V, n° 649:

" Le salarié qui quitte l'entreprise pour prendre un congé de formation qui lui a été refusé par son employeur ne saurait être licencié que si son absence était de nature à entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise."

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés