



Licenciement (abandon de poste)

Par **Sissou**, le **08/02/2013** à **15:04**

Bonjour,

En C.D.I je suis actuellement en abandon de poste depuis le 14 décembre 2012. J'ai reçu depuis, deux lettres recommandées dans lesquels l'employeur me demande de justifier mes absences.

J'aimerais savoir si je risque d'attendre encore un bon bout de temps avant d'être licencier car cela fais déjà 3 mois que je patiente.

-> Y a t'il un délais maximum que l'employeur doit respecter pour procéder au licenciement ?

-> Est il certains que j'aurais le droit a l'allocation au chômage ?
merci

Par **amajuris**, le **08/02/2013** à **16:35**

bjr,

je vous conseille de lire la littérature consacré à l'abandon de poste sur ce site et d'autres. vous y constaterez que l'abandon de poste est une mauvaise solution pour le salarié car:

- l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier.
- vous faites toujours partie de l'entreprise sans être payé bien sur.
- vous ne pouvez pas retravailler.
- vous ne pouvez pas toucher de chômage.

la solution était de donner votre démission.

cdt

Par **juristoulouse**, le **08/02/2013** à **22:42**

Bonjour,

lorsqu'il y a un abandon de poste, votre employeur doit être en mesure de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour vous faire reprendre le travail (d'où les mises en demeure de justifier votre absence). Généralement, l'employeur envoie deux espacées de 10 jours.

Sans réponse de votre part, il vous convoque ensuite à un entretien de licenciement. Une fois l'entretien de licenciement passé, il a entre 2 jours ouvrables et un mois pour vous notifier le licenciement sans préavis. Seule l'indemnité de congés payés vous sera versée avec votre solde de tout compte.

Vous aurez droit au chômage.

Bonne soirée.

Par **juristoulouse**, le **08/02/2013** à **22:42**

Bonjour,

lorsqu'il y a un abandon de poste, votre employeur doit être en mesure de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour vous faire reprendre le travail (d'où les mises en demeure de justifier votre absence). Généralement, l'employeur envoie deux espacées de 10 jours.

Sans réponse de votre part, il vous convoque ensuite à un entretien de licenciement. Une fois l'entretien de licenciement passé, il a entre 2 jours ouvrables et un mois pour vous notifier le licenciement sans préavis. Seule l'indemnité de congés payés vous sera versée avec votre solde de tout compte.

Vous aurez droit au chômage.

Bonne soirée.

Par **amajuris**, le **08/02/2013** à **22:54**

l'employeur a-t-il une obligation de licenciement ?

Par **juristoulouse**, le **08/02/2013** à **23:02**

Bonsoir,

Je ne pense pas qu'une démission soit une meilleure solution dans la mesure où le salarié n'a pas droit au chômage par la suite...

Une personne peut être en abandon de poste pour de multiples raisons (harcèlement, conflits, ...).

L'employeur n'a bien sûr aucune obligation de licencier un salarié, mais il faut être honnête, généralement il le fait.

Par **amajuris**, le **09/02/2013** à **10:28**

bjr,

à mon avis je considère que dans une telle situation si le salarié ne veut pas rester dans l'entreprise, il doit démissionner même s'il perd partiellement ses droits au chômage ou négocier une rupture conventionnelle.

surtout qu'un abandon de poste n'est très correct vis à vis de son employeur.

cdt

Par **Lag0**, le **09/02/2013** à **11:37**

Bonjour,

Comme il a été dit, l'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié en abandon de poste. Il peut le garder éternellement dans ses effectifs, sa seule obligation, éditer chaque mois une fiche de paie à zéro euros (donc pas trop difficile).

Pendant ce temps, le salarié ne peut ni reprendre un autre emploi puisque non libre de tout engagement, ni toucher le chômage.

C'est donc une bien mauvaise solution pour le salarié.

juristoulouse, vous dites : "Je ne pense pas qu'une démission soit une meilleure solution dans la mesure où le salarié n'a pas droit au chômage par la suite...". Mais enfin, les allocations chômage n'ont pas vocation à être versées à un salarié qui désire seul, donc unilatéralement, quitter son emploi, dans cette situation, seule la démission est valable.

Et si, comme vous le citez, il existe une situation de conflit avec l'employeur, il y a d'autres méthodes telle la prise d'acte de rupture du contrat ou la démission exprimée avec griefs et saisie du CPH pour requalification en licenciement.

Par **juristoulouse**, le **09/02/2013** à **12:12**

Bonjour,

je ne suis pas là pour juger les choix des uns et des autres, je pense au contraire qu'une personne (c'est un salarié que l'on conseille sur ce forum, pas un employeur) qui vient sur ce forum veut plutôt des conseils.

J'ai moins de scrupules à ce qu'une entreprise perde un salarié avec tous les moyens dont elle bénéficie, plutôt qu'un salarié ne puisse pas payer ses factures, son loyer ou sa nourriture à la fin du mois puisqu'il perd totalement ses droits en chômage lorsqu'il démissionne alors qu'il a cotisé.

D'autant que l'on ne connaît pas la raison de l'abandon de poste de chaque salarié. Et la plupart du temps ce sont des raisons conflictuelles.

Effectivement il y a toujours la solution de former un recours devant les Prud'Hommes en cas de conflit mais chaque personne est différente et tout le monde ne suit pas la même et unique voie sachant que ce recours coûte finalement très cher quand on se penche sur les tarifs d'un avocat et que l'aide juridictionnelle ne couvre qu'une très petite partie de la population (une petite minorité). Le salarié peut aussi très bien tout simplement ne pas vouloir recourir aux Prud'Hommes.

Donc je persiste et signe en ne jetant pas systématiquement la pierre aux choix émis par des salariés désirant quitter leur poste de travail au détriment d'une pauvre entreprise.

Lorsque cette personne écrit, elle est déjà en abandon de poste, donc à part lui dire que ce qu'il fait n'est pas bien, c'est à dire le juger, que pouvez-vous lui conseiller? Reprendre son poste?

Bien cordialement,

Par **amajuris**, le **09/02/2013 à 12:36**

comme nous sommes sur un site juridique, nous nous contentons de délivrer une information juridique selon la situation exposée et sans prendre partie pour une partie ou une autre. il n'en demeure pas moins que juridiquement, l'abandon de poste est une mauvaise solution pour le salarié et ceci sans porter de jugement.
cdt

Par **Lag0**, le **09/02/2013 à 12:43**

Juristoulouse, je ne juge personne non plus, et cela fait maintenant plus de 25 ans que j'aide les salariés au sein de mon syndicat. Ce n'est pas pour autant que je rentre dans le fameux : "les patrons sont tous des salauds et les salariés tous des anges", en clair, mon syndicat n'est pas en 3 lettres commençant par C et terminant par T.
Je préfère toujours les solutions honnêtes aux diverses magouilles ou autres fraudes.
Et jamais je ne tiendrais votre discours que puisqu'un salarié cotise pour le chômage, il doit

en bénéficiaire par son seul choix quand il le veut. L'assurance chômage, qui est loin d'être inépuisable, ne peut continuer encore que si elle est utilisée à bon escient, ce qui est loin d'être encore le cas, malheureusement.

Quant à conseiller ce salarié, il faudrait effectivement en connaître davantage sur sa situation. Un des conseils peut effectivement être de reprendre son poste ou de démissionner ou d'entamer une procédure selon le cas. Et pour une procédure devant le CPH, l'avocat est loin d'être obligatoire et le salarié peut être aidé par son syndicat ce qui ne lui coûte généralement rien sauf un pourcentage sur les sommes récupérées.

Par **Sissou**, le **11/02/2013** à **12:35**

Merci Juristoulouse .

Par **Sissou**, le **12/02/2013** à **17:09**

Quels sont les indemnités? si je démissionne ?

Par **Sissou**, le **18/03/2013** à **13:56**

?