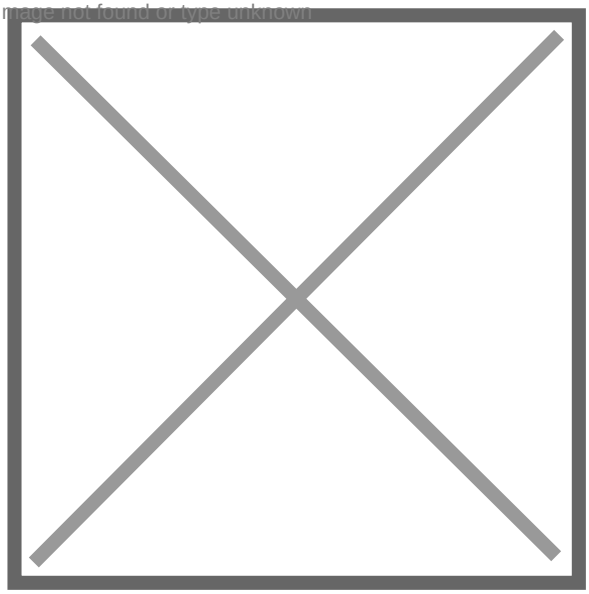
Image not found or type unknown



Abandon de poste nié par mon employeur

Par **krys123**, le **18/10/2017** à **14:52**

Bonjour,

Je me permets de faire appel à votre expertise car je suis dans une impasse avec mon ex-employeur. J'hésite à rentrer en litige avec lui (Prud'homme) et cette situation me stresse beaucoup.

J'ai quitté un CDI que j'occupais depuis 7 ans et dans lequel je n'avais aucune perspective d'évolution, pour accepter un nouveau poste, toujours dans la vente, qui sur le papier me paraissait mieux… Malheureusement, j'ai vite déchanté et au bout du 4éme jour, à bout, j'ai fait un abandon de poste en ne me représentant plus sur mon lieu de travail et sans donner de mes nouvelles à mon employeur. Les raisons de mon abandon ? une pression constante sur mes épaules et un niveau de stress qui font que je ne dormais plus la nuit, une surcharge de travail qui m'était demandée alors que je venais d'arriver, des réflexions systématique sur le fait que je n'étais pas suffisamment rapide, qu'il fallait que j'aille plus vite etc. émanant de mon supérieur dont j'ai compris par la suite qu'il m'espionnait à l'aide des caméras de surveillance placées dans le magasin, je devais également me contenter de porter une veste sale car mon uniforme n'était toujours pas arrivé et qu'il n'y en avait pas de propre… J'ajoute aussi que durant ces 4 jours de travail, je n'ai jamais pu signer/avoir mon contrat !

Un mois après mon abandon de poste, et sans jamais avoir donné de mes nouvelles depuis lors, je finis par recontacter mon supérieur pour récupérer mes papiers et m'inscrire à Pôle Emploi. Celui-ci me reçoit et me remet mon contrat, mon solde de tout compte ainsi que mon attestation Pôle Emploi, sur laquelle il est inscrit le motif : « fin de la période d'essai à l'initiative du salarié » ! Pourtant, à aucun moment je ne lui ai adressé de courrier allant dans ce sens ni même informé de mon envie de quitter mon poste.

Je l'ai recontacté plusieurs fois pour lui demander de modifier le motif puisque totalement faux

mais il campe sur ses positions. En attendant, je suis bloqué et je ne peux pas m’inscrire à Pôle Emploi ni prétendre au chômage pendant que je recherche un nouvel emploi.

Ma question est donc les suivante :est-il dans son droit ? A-t-il le droit d’inscrire ce motif sur mon attestation, étant donné la manière dont les choses se sont véritablement déroulées (mon abandon de poste) ?

Je vous remercie infiniment pour vos réponses, elles me seront très précieuses car je suis actuellement dans une impasse et il me faut vite rebondir pour ma femme et mon petit garçon.

Par **morobar**, le **18/10/2017** à **15:05**

Bonjour,
Cette position parait normale, en période d'essai aucune raison à présenter pour justifier la fin de la période d'essai.
Votre absence sans justificatif démontre clairement la volonté de ne plus vous présenter au poste de travail, ce qui en période d'essai met fin aux relations sans autre forme de procès.
Pour la jouer fine, au lieu de demander la documentation de fin de contrat, il aurait mieux valu vous représenter au poste de travail, et attendre la réaction de l'employeur.

Par **krys123**, le **18/10/2017** à **15:13**

Bonjour morobar,

Je vous remercie beaucoup pour votre réponse.

Si je m'étais représenté au poste de travail, mon employeur aurait certainement voulu que je réintègre le magasin étant donné le grand nombre de départs dans son équipe...

En fait je ne conteste pas la fin de contrat, ce que je conteste en revanche c'est le motif "à l'initiative du salarié" car il me semble d'une rupture à l'initiative de l'employé ne se présume pas, ma volonté aurait dû être claire, non équivoque, et en aucun cas mon employeur n'a d'écrit de ma part en ce sens.

L'abandon de poste est un motif de licenciement donc de rupture à l'initiave de l'employeur et non une démission. ou bien j'ai tord ?

Je vous remercie encore.

Par **Lag0**, le **18/10/2017** à **15:57**

Bonjour,
L'abandon de poste est effectivement un motif de licenciement, mais l'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié en abandon de poste.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Donc en demandant à l'employeur vos documents de fin de contrat, vous avez clairement annoncé votre volonté de rompre votre contrat, l'employeur ne l'a pas présumé !
Il en aurait été autrement si l'employeur avait, lui-même, décidé, sans que vous ne le contactiez, de rompre la période d'essai...

Par **krys123**, le **18/10/2017** à **16:15**

Je vous remercie Lag0 et je m'excuse car en me relisant je m'aperçois qu'en voulant aller vite, je me suis trompé : ce n'est pas moi qui ait contacté mon employeur pour passer récupérer mes papiers, c'est lui qui l'a fait. Il m'a demandé de me présenter en magasin pour les prendre.
Je suis désolé pour ce malentendu.

Par **krys123**, le **18/10/2017** à **17:03**

D'où mon questionnement sur ce que je peux faire / intenter contre mon employeur qui s'est permis d'inscrire le motif d'une rupture à mon initiative alors que c'est faux étant donné que c'est lui qui m'a demandé de passer récupérer mes papiers.

Mille mercis pour vos réponses.

Par **You'n56**, le **18/10/2017** à **19:28**

Bonjour! Après un abandon de poste il y'a 4 mois, je reçois des bulletins de salaire à O€. J'ai reçu un courrier avec ad comme quoi je devais reprendre mon poste immédiatement ou bien donner un justificatif. Sans justificatif, je suis aller voir le patron, pour lui dire que je voulais bien reprendre mais il m'a refusé, depuis je continu de recevoir ma paye à 0. Peut-il me refuser sans me licencier?
De plus, à mon départ, il y'a 4 mois, je cumulait 30 jours de congé à prendre. Ces jours de congés n'augmente plus depuis mon départ malgré le fait que je reçoive toujours mes fiches de paye. Est ce légal? Puis je les réclamer? .

Par **Visiteur**, le **18/10/2017** à **20:36**

Bsr
Les jours de congés augmentent en fonction des jours travaillés, donc vous n'êtes pas concerné.
Quant à votre employeur, en fonction de quelle règle légale devrait-il vous licencier ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **You'n56**, le **18/10/2017** à **21:03**

Bsr et merci de votre réponse. Peut-il d'un côté, refuser mon retour au poste et de l'autre ne pas me licencier?

Par **Visiteur**, le **18/10/2017** à **21:10**

Mais vous dites " reçu un courrier avec ad comme quoi je devais reprendre mon poste immédiatement "
Il y a quelque chose qui nous échappe !!!

Par **krys123**, le **18/10/2017** à **21:16**

Bonsoir,
Je me permets de revenir vers vous car j'aurais souhaité avoir vos conseils sur l'attitude à avoir vis à avis de mon employeur
Je ne sais plus quoi faire
Merci encore

Par **You'n56**, le **18/10/2017** à **21:30**

Oui,j'ai reçu ce courrier il y'a un peu plus d'un mois, de là, je suis aller dans l'entreprise pour dire à mon patron que je voulais bien reprendre. Il m'à "gentillement" dit non, qu'il n'avait pas besoin de moi donc je suis reparti et depuis plus de nouvelle, sauf une nouvelle fiche de paye à 0.

Par **Visiteur**, le **18/10/2017** à **21:34**

Bsr krys,
Je pense comme Lag0, la rupture est bien de votre initiative.
Vous dites "c'est faux étant donné que c'est lui qui m'a demandé de passer récupérer mes papiers".
Quelle est la cause de cette demande, si ce n'est votre absence au travail ?

Par **ASKATASUN**, le **19/10/2017** à **01:51**

Bonsoir,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Pour répondre à votre question KRYS123 qui est de savoir qui est à l'initiative de la rupture de la relation de travail dans votre cas et quelle mention doit être portée sur votre attestation POLE EMPLOI, il faut déjà savoir si vous étiez soumis à une période d'essais.
Vous exposez que vous avez été embauché en CDI, sans contrat écrit, ce qui ne contrevient pas aux dispositions du Code du Travail.
Par la mention portée sur votre attestation POLE EMPLOI votre employeur soutient que vous avez mis fin à la période d'essais. Pour qu'il soit procédé à la rupture de la période d'essai, encore faut-il que les parties au contrat de travail soient effectivement liées par une telle période d'essai, étant précisé que celle-ci ne se présume pas. Elle doit donc être expressément mentionnée dans la lettre d'engagement, le contrat de travail et acceptée par le salarié, à défaut prévue par la CCN en vigueur pour toutes les embauches. Qu'en est il dans votre cas, de quelle CCN releviez-vous

Par **Lag0**, le **19/10/2017** à **06:57**

Bonjour You'n56,
Merci d'ouvrir votre propre sujet. Là, vous interférez avec krys123, qui a ouvert celui-ci, rendant difficilement compréhensibles les échanges.
Il est permis d'utiliser un sujet existant lorsque les échanges initiaux y sont terminés, mais ce n'est pas le cas de celui-ci !

Par **You'n56**, le **19/10/2017** à **12:22**

Pardon à krys123, j'débarque un peu.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés