



Abandon de poste souhaité par l'entreprise et non le salarié...

Par **mavid**, le **17/10/2012** à **15:40**

Bonjour,

Je fais suite à un précédent poste où mon mari était soumis à une offre ou plutôt un chantage : démission ou licenciement "musclé"...., en juillet.

Après cette épisode où il n'a pas cédé.

Il continue malgré tout son activité (sans grand investissement).

Son chef souhaite toujours le voir partir : humiliation lors de réunions mensuelles, pas de suivi managérial, envoi de courrier en recommandé (constats d'activité, compte rendu de réunion)....

Désormais, son chef lui demande (lors d'une conversation téléphonique) de "faire le mort" comme un abandon de poste, car il n'a pas assez d'éléments pour justifier un licenciement. D'ici 2 à 3 semaines, il serait (selon ces dires) licencié.

Qu'en pensez-vous?

Merci pour votre retour,
Cordialement,

Par **pat76**, le **17/10/2012** à **16:06**

Bonjour

Que votre époux continue à tenir son poste et surtout qu'il informe l'inspection du travail de la situation;

ensuite qu'il essaye d'obtenir le maximum de témoignages écrits concernant les humiliations pendant les réunions mensuelles. C'est un fait qui est qualifié de harcèlement moral.

C'est le responsable de votre époux qui désire le voir partir.

Votre mari a informé la Direction Générale de la situation par courrier recommandé avec avis de réception en faisant état du comportement du responsable pendant les réunions mensuelles?

Un abandon de poste, serait considéré par l'employeur comme une faute grave ce qui priverait votre mari en cas de licenciement pour faute grave, d'indemnités de licenciement.

donc, pas d'abandon de poste, mais bien au contraire présence sur le lieu de travail et envoi de la lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur dans laquelle votre époux demande à l'employeur de lui prendre un rendez-vous à la médecine du travail dans les 8 jours au plus tard à la réception de sa lettre.

Il précise que c'est au visa de l'article R 4624-18 du Code du Travail qu'il effectue sa demande de rendez-vous à la médecine du travail.

un refus de l'employeur de prendre ce rendez-vous sera considéré comme une faute grave de la part de l'employeur et qualifié d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse par le Conseil des Prud'hommes si votre époux engageait une procédure devant ledit Conseil, suite à ce refus.

Il gardera une copie de sa lettre de demande de rendez-vous à la médecine du travail.

Surtout, qu'il informe l'inspection du travail de la situation.

Il y a des délégués du personnel dans l'entreprise?