



Absence après conge parental

Par **Sejima**, le **21/03/2013** à **17:38**

Bonjour,

J'ai pris un congé parental en 2010, et pendant ce congé parental j'ai déménagé en région parisienne avant j'habitais a Toulouse. Début mars j'aurai du reprendre le travail, j'avais entre temps demande à mon employeur de me proposer un poste en région parisienne. J'ai eu une réponse négative de sa part, j'avais même relancé mais pas de nouvelle. Donc depuis je suis en absence injustifié et j'ai reçu une lettre recomande me demandant de justifier mon absence, mais surtout de reprendre mon poste a toulouse, j'ai fait une réponse en recomande dans laquelle j'explique ma situation et que de toute façon financièrement je peux pas me permettre d'aller la bas et de laisser ma famille. D'après vous qu'elle sera la prochaine étape ? merci

Par **pat76**, le **21/03/2013** à **18:01**

Bonjour

Vous allez recevoir une convocation à un entretien préalable dans laquelle il sera certainement précisé qu'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pourra être prise contre vous.

Par **Sejima**, le **21/03/2013** à **22:00**

Bonsoir,
Merci pour votre réponse, est il possible de ne pas me présenter à cette convocation de façon à ce que la procédure s'accélère ?

Par **moisse**, le **22/03/2013** à **11:24**

Bonjour,
La procédure dure exactement le même temps.
Mais il n'existe aucune obligation pour le salarié de se présenter à l'entretien.

Par **Sejima**, le **23/03/2013** à **12:24**

Bonjour,
Effectivement mon employeur n'a pas été long à répondre à mon recommandé. Dans son courrier, en substance il dit comprendre ma situation mais que je suis toujours en absence injustifiée et il me demande de régulariser faute de quoi il sera contraint d'engager une procédure disciplinaire. Est ce que je dois répondre ou pas. D'après vous est ce que je perds mes indemnités de licenciement dans ce cas ou pas ? Merci

Par **moisse**, le **23/03/2013** à **17:58**

L'absence injustifiée ou abandon de poste est souvent et de façon licite, considéré comme une faute grave, sanctionnée à ce titre et privative aussi bien du préavis que des indemnités de licenciement.
L'employeur serait en outre fondé à réclamer des dommages et intérêts, en admettant qu'il parvienne à les justifier puis les chiffrer, mais le risque est infime bien qu'existant.

Par **Sejima**, le **23/03/2013** à **19:25**

Merci pour votre réponse, en somme maintenant que tout à été dit, je vais attendre mon licenciement, en espérant que ça ne traîne pas et que je passe à autre chose. En revanche, est ce que dans ma situation mon employeur peut me faire attendre pour me donner les documents de fin de contrat ?

Par **moisse**, le **24/03/2013** à **09:17**

En théorie toute la documentation doit être remise au dernier jour de présence dans les effectifs.
En pratique un délai matériel de confection est admis, surtout que de nombreuses

entreprises externalisent l'édition des bulletins de salaire...

En théorie une partie de cette documentation est quérable, c'est à dire qu'il vous appartient de venir la chercher. En pratique un employeur serait mal avisé de la retenir pour le principe d'autant que cette rétention portant en général sur la totalité des documents l'exposerait à des D.I. de ce fait;

Par **Sejima**, le **24/03/2013** à **12:05**

Merci pour tout