



abandon de poste ou droit de retrait

Par **olijoh**, le **23/01/2013** à **11:37**

bonjour,

Je me retrouve dans une situation assez inconfortable : après une dispute avec mon employeur j'ai claqué la porte du magasin et ne suis pas retournée travailler depuis hier et je ne souhaite pas y revenir;

Je ne supporte plus mon patron qui me reproche le manque de client et donc de chiffre d'affaire.

Hier j'ai pensé à me faire faire un certificat médical pour exercer mon droit de retrait pour conditions thermiques effectivement chaque hiver c'est 5 épaisseurs de vêtements des gants et malgré tout des engelures et des gerçures aux doigts et aux orteils.

Mais je me dis que si je fais valoir ce droit l'abandon de poste ne pourra pas exister; et je ne veux pas retourner travailler.

Donner moi des conseils SVP

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **12:03**

Bonjour,

Sauf que l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauché(e) par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Par **Franc Muller avocat**, le **23/01/2013** à **12:04**

Bonjour,

Afin de vous couvrir, il importe que vous adressiez une lettre à votre employeur actant la situation et lui rappelant les raisons pour lesquelles vous avez quitté votre poste et le manquement à son obligation de sécurité (et les conséquences sur votre état de santé).

Si vous ne réintégrez pas l'entreprise, votre employeur n'aura guère d'autre issue s'il souhaite rompre votre contrat de travail que d'engager une procédure de licenciement, manifestement pour abandon de poste, nonobstant la lettre que vous pourriez lui écrire.

L'intérêt de lui indiquer les raisons de votre abandon de poste est que cela vous permettra de

disposer d'un argument pertinent si vous souhaitez ultérieurement contester votre licenciement.

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **12:13**

Dans ce cas, ce n'est plus un abandon de poste mais une prise d'acte de rupture ou une démission en exposant des griefs suivant la formulation sinon, cela correspond en fait à un droit de retrait mais dont il aurait fallu prévenir l'employeur et je ne vois toujours pas ce qui obligerait l'employeur à procéder au licenciement et en tout cas pour faute grave...

Par **Franç Muller avocat**, le **23/01/2013** à **13:37**

Absolument pas. Ecrire à un employeur qu'il doit protéger la santé de ses salariés ne constitue en aucun cas une démission, laquelle ne se présume pas, ni une prise d'acte, il s'agit d'un rappel à ses obligations légales.

En tout état de cause, l'employeur n'a aucune obligation de licencier.

Par **olijoh**, le **23/01/2013** à **14:06**

merci pour vos réponses.

Mais sur les différents sites que j'ai pu consulter il est indiqué que je ne dois pas me manifester auprès de mon employeur sous aucun prétexte que le seul fait de m'exprimer pourrait signifier à mon insu une démission déguisée en tout état de chose je ne souhaite pas revenir dans l'entreprise, effectivement il peut prendre son temps pour me signifier mon licenciement mais d'après la jurisprudence plus il attend et plus cela prouve que mon absence ne porte pas préjudice à l'entreprise et que donc par ce fait cela n'est plus une faute grave mais une faute légère avec l'obligation de me verser mon indemnité de licenciement. confirmez vous ou pas ce que j'ai pu lire?

Dans tous les cas je vais faire appel à une assistante sociale spécialisée dans le droit du travail : à votre avis bonne ou mauvaise idée?

Par **youris**, le **23/01/2013** à **14:46**

bjr,

un abandon de poste est la plus mauvaise solution pour le salarié.

votre employeur n'a aucune obligation de vous licencier, vous continuerez à faire partie de l'entreprise avec des fiches de paie à zéro.

cdt

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **15:41**

[citation]Absolument pas. Ecrire à un employeur qu'il doit protéger la santé de ses salariés ne constitue en aucun cas une démission, laquelle ne se présume pas, ni une prise d'acte, il s'agit d'un rappel à ses obligations légales.

En tout état de cause, l'employeur n'a aucune obligation de licencier.[/citation]

Il me semblait avoir précisé **suivant la formulation...**

Et alors, si l'employeur se contente de recevoir la lettre ou même la conteste, on fait quoi et qui paie la salariée...

Si en plus, la salariée avant son départ de l'entreprise a exprimé clairement qu'elle ne reviendra devant témoins, cela peut être une démission...

[citation]il peut prendre son temps pour me signifier mon licenciement mais d'après la jurisprudence plus il attend et plus cela prouve que mon absence ne porte pas préjudice à l'entreprise et que donc par ce fait cela n'est plus une faute grave mais une faute légère avec l'obligation de me verser mon indemnité de licenciement.

confirmez vous ou pas ce que j'ai pu lire? [/citation]

Il serait intéressant que vous citiez cette Jurisprudence mais si c'était le cas, alors vous êtes prête à effectuer le préavis...

En tout cas rien n'oblige l'employeur à vous licencier tôt ou tard...

Par **olijoh**, le **23/01/2013** à **15:47**

je vois que les avis sont partagés et que certains ont le verbe très acerbe.....

il ne s'agit pas que des condition thermiques il s'agit d'un tout

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **16:18**

En tout cas, on essaie de vous informer et les avis ne sont pas partagés pour confirmer que l'employeur n'a pas d'obligation de vous licencier...