



Abandon de poste

Par **martin06**, le **04/01/2014** à **17:36**

Bonjour,

Merci aux personnes qui prendront le temps de me répondre.

Voilà mon cas.

Je travaillais dans une entreprise familiale le gérant beau-frère la directrice administrative ma sœur.

Je n'ai pas pris de congé pendant quatre ans ai travaillé 6 jours sur 7 sans me plaindre puisque j'étais réellement passionné par mon travail j'y ai consacré toute mon énergie peu ou pas de vie sociale pas de loisir je me contentais de peu et j'ai toujours privilégié la durée de vie de cette entreprise plutôt que mes besoins personnels.

Enfin bref dans un contexte économique toujours plus difficile l'entreprise dans laquelle j'occupais un poste d'encadrement (mais non cadre simple employé) du personnel productif les difficultés de trésorerie se sont aggravées et l'on conduit à la mise en redressement judiciaire.

En conséquence la direction a changé de stratégie.

Stratégie qui n'était plus en adéquation avec mes valeurs je n'en dirais pas plus à ce sujet.

Donc le 19 décembre suite à un débat animé je leur ai dit que je ne serais plus présent à mon poste et que j'avais pour souhait qu'il me licencie pour que je puisse retomber sur mes pattes et faire face à mes obligations personnelles.

Donc depuis le 20 je ne me suis plus présenté à mon poste je m'attendais (naïvement peut-être)

à ce que ma demande se passe sans encombre j'ai laissé passer les fêtes ne voulant pas paraître agressif ou leur forcer la main le 29 ne voyant rien se passer je décide de téléphoner on m'explique que je n'ai pas prévenu de cet abandon de poste qu'un courrier AR est parti à mon ancienne adresse et que bien sûr je ne suis pas allé le chercher il est évident que ma sœur comme mon beau frère connaît mon adresse bref je suis ko.

Ce matin le 4 je reçois un courrier m'expliquant que je suis convoqué à un entretien préalable au licenciement le 15 janvier après je ne connais pas le délai de mon licenciement définitif mais je pense que je ne pourrais pas ouvrir mes droits avant mars ce qui est pour moi et ma famille une catastrophe.

Donc si je ne suis pas rénuméré étant absent puis-je revenir a mon poste le temps que mon licenciement soit définitif et percevoir mon salaire ou y a t il d autre option qui me permettrai de rester digne et d aller plus vite?

Merci aux personnes qui anime se site

Cordialement

Par **domat**, le **04/01/2014** à **17:52**

bjr,

comme souvent répété, l'abandon de poste est une mauvaise solution pour le salarié car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier.

dans votre cas, je dirais que vous avez la chance que votre employeur décide de vous licencier ce qui vous permettra de vous ouvrir des droits aux indemnités de chômage.

vous pouvez vous faire accompagner par une personne de votre choix à l'entretien préalable (avocat).

en l'absence de sanctions disciplinaire, rien ne s'oppose à ce que vous repreniez votre poste de travail.

mais attendez le passage de spécialiste du droit du travail.

cdt

Par **P.M.**, le **05/01/2014** à **17:11**

Bonjour,

Répetons-le donc, 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 par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Après l'entretien préalable au cours duquel vous ne pouvez pas vous faire assister par un avocat mais par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation, l'employeur a un mois pour prononcer la sanction et éventuellement le licenciement, mais normalement, ça ne devrait pas durer aussi longtemps...

Si vous revenez à votre poste de travail et que l'employeur accepte, il n'a plus de raison de vous licencier...

Une autre solution pour rester digne est de retrouver un autre travail et de démissionner car ce n'est pas le fait d'être indemnisé par Pôle Emploi qui vous permettra de répondre forcément aux besoins de votre famille avec un peu plus de la moitié de votre salaire comme indemnité et qui vous fera être embauché par un autre employeur...

Par **Juriste-social**, le **06/01/2014** à **13:02**

Bonjour,

L'employeur ne vous ayant pas mis à pied à titre conservatoire, rien ne vous empêche de reprendre votre travail le temps du licenciement. Toutefois, dans ce cas, l'employeur ne vous licenciera plus pour abandon de poste mais pour absence injustifiée, sauf à maintenir un licenciement pour abandon de poste...

Bonne chance.

Par **janus2fr**, le **06/01/2014 à 13:05**

Bonjour,

[citation]l'employeur ne vous licenciera plus pour abandon de poste mais pour absence injustifiée[/citation]

Et quelle peut-bien être la différence ?

Par **Juriste-social**, le **06/01/2014 à 13:20**

Bonjour,

La différence est, d'une part, sémantique, et, d'autre part, jurisprudentielle.

En effet, l'abandon de poste ne doit pas être confondu avec des absences injustifiées et répétées en ce que l'abandon de poste se caractérise par une sortie injustifiée du salarié (ou non autorisée par l'employeur) pendant les heures de travail. En somme, un salarié qui se présente au travail et qui repart sans autorisation avant la fin de sa journée de travail.

L'anbandon de poste se distingue donc d'une absence injustifiée et ou répétée.

Mais je vous le concède, il s'agit de deux notions juridiques voisines souvent confondues.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **06/01/2014 à 13:30**

Bonjour,

Il serait paradoxal qu'un employeur notifie une mise à pied conservatoire à un salarié déjà en abandon de poste et on ne peut pas affirmer que l'employeur procédera au licenciement pour absence injustifiée (qui en l'occurrence n'est pas encore répétée) si le salarié reprend le travail, d'abord parce qu'il pourrait décider d'une autre sanction...

Par **Juriste-social**, le **06/01/2014 à 13:43**

Bonjour,

Je n'ai pas bien saisi le contenu de votre intervention. Mais, si j'en ai bien compris le sens, il semblerait que la salariée est absente depuis le 20 décembre. Il s'agit donc d'une absence injustifiée et non d'un abandon de poste. Au delà de cette distinction, bien qu'il soit probable que l'employeur licencie pour absence injustifiée après la convocation de la salariée à entretien préalable, il peut effectivement choisir une autre sanction ou une autre motivation pour le licenciement ou encore ne pas sanctionner l'absence injustifiée de la salariée.

Enfin, le fait que la salariée reprenne son poste n'empêchera malheureusement pas l'employeur de la licencier pour absence injustifiée.

Par **P.M.**, le **06/01/2014 à 13:56**

Ah bon ! Parce que ne plus revenir à son travail sans justification ne constituerait pas un abandon de poste pour une raison de sémantique et de Jurisprudence, j'aimerais en avoir la démonstration argumentée...

Mais, c'est bien ce que j'ai indiqué et que vous avez donc compris que l'on ne peut pas affirmer comme vous le faites à nouveau d'une manière assez que l'employeur notifiera obligatoirement un licenciement :

- [citation]Toutefois, dans ce cas, l'employeur ne vous licenciera plus pour abandon de poste mais pour absence injustifiée, **sauf à maintenir un licenciement pour abandon de poste** ...[/citation]
- [citation]Enfin, le fait que la salariée reprenne son poste n'empêchera malheureusement pas l'employeur de la licencier pour absence injustifiée.[/citation]

Par **Juriste-social**, le **06/01/2014 à 14:10**

Ne plus revenir à son travail sans justification constitue une absence injustifiée juridiquement. Un abandon de poste suppose un "abandon" et non pas une "absence". Or, dans le cas présent, la salariée nous a indiqué qu'elle ne s'est plus présentée à son travail depuis le 20 décembre, ce qui signifie qu'elle est absente sans justification depuis le 20 décembre. Parler d'abandon aurait été juste si elle avait le 20 décembre quitté en plein milieu de son travail son poste. Dès lors, le 20 décembre aurait constitué un abandon de poste et le 21 décembre et les jours suivants constitué des absences injustifiées.

Il n'est pas rare en pratique que le fait qu'un salarié ne vienne plus au travail soit perçu comme un abandon de poste mais il s'agit en réalité d'une absence.

Enfin, après votre intervention, j'ai dit qu'il était "probable" qu'elle soit licenciée et non pas qu'elle le serait obligatoirement. Même si, il "semble" qu'il s'agit de la voie choisie par l'employeur...

PS : lire "<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F31209.xhtml>" pour une analyse simple mais claire de la distinction abandon de poste/absence injustifiée

Par **janus2fr**, le **06/01/2014 à 14:15**

Bonjour,

Personnellement, je ne connais que des licenciements pour absence injustifiée. "Abandon de poste" est un terme que l'on utilise effectivement dans la conversation, mais pas dans la justification du licenciement. D'où ma question...

Le véritable abandon de poste est très rarement cité dans un licenciement.

Par **Juriste-social**, le **06/01/2014 à 14:29**

Bonjour,

Vous avez parfaitement raison, il s'agit le plus souvent d'absence injustifiée.

L'abandon de poste nécessite un "abandon", ce qui est plus rare qu'une "absence". Les salariés voulant rompre leur contrat préfèrent le plus souvent ne plus aller au travail en espérant contraindre leur employeur au licenciement. Dans le langage courant on parle d'abandon de poste dans ces cas mais il s'agit en réalité, juridiquement, d'absences injustifiées.

Un abandon de poste peut constituer en soi un motif de licenciement si l'entreprise a notamment été désorganisée. La preuve est donc assez difficile à apporter dans ce cas...

Par **P.M.**, le **06/01/2014 à 14:33**

Mais non, mais non, c'est au contraire si le salarié ne revient pas à son travail qu'il est en abandon de poste et que s'il y revient sans justification qu'il est en absence injustifiée peu importe si cela se soit produit en cours de journée ou en début de journée de travail que ce soit juridiquement, par sémantique ou issue de la Jurisprudence...

Un abandon de poste peut avoir lieu également lorsque le salarié ne reprend pas son travail après un congé...

Par ailleurs, vous n'avez pas indiqué qu'il serait probable dans les phrase citées et même dans la première, vous avez précisé que l'employeur, malgré le retour du salarié, pourrait maintenir un licenciement pour **abandon de poste**...

Dans [le dossier](#) auquel vous croyez pouvoir vous référer, il n'est cité que des exemples d'une manière non exhaustive mais n'est d'ailleurs pas une démonstration jurisprudentielle...

On peut trouver d'autres analyses tout aussi valables qui assimilent l'abandon de poste à différentes situation comme [ICI](#) ou [LA](#) ou [ENCORE LA](#)...

Par **Juriste-social**, le **06/01/2014 à 15:22**

Sans vouloir entrer dans une polémique inutile,

L'absence sera considérée comme injustifiée que le salarié reprenne ou non son travail. L'absence de reprise de travail ne transforme pas l'absence injustifiée en abandon de poste (sauf dans le langage courant). Effectivement, en droit du travail les notions ont des significations précises que le dossier que j'ai cité, fait par le gouvernement (qui s'appuie toujours sur le droit existant), relatent très clairement.

Lorsque j'aurai un peu de temps j'essayerai de vous trouver de la jurisprudence sur ces notions connexes.

Concernant le licenciement, je pense vous avoir précisément répondu.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **06/01/2014 à 15:46**

La Jurisprudence n'utilise pratiquement jamais le terme d'abandon de poste et pour cause... C'est l'inverse, si l'absence est considérée comme injustifiée mais à condition que l'employeur se soit enquêré de la situation du salarié et lui ayant enjoint de reprendre son poste par lettre recommandée avec AR s'il n'a pas de motif valable de ne pas le faire, il pourra éventuellement procéder au licenciement pour ce motif...

Le Gouvernement ne rédige pas tous les dossiers que l'on peut trouver même sur les sites officiels et chacun peut en faire l'interprétation qu'il veut...

Je pense vous avoir répondu tout aussi clairement et d'une manière non contradictoire contrairement à vos propos que je répète :

[citation]l'employeur ne vous licenciera plus pour abandon de poste mais pour absence injustifiée, **sauf à maintenir un licenciement pour abandon de poste...**[/citation]

Par **janus2fr**, le **06/01/2014 à 16:46**

Bonjour,

[citation]Mais non, mais non, c'est au contraire si le salarié ne revient pas à son travail qu'il est en abandon de poste et que s'il y revient sans justification qu'il est en absence injustifiée peu importe si cela se soit produit en cours de journée ou en début de journée de travail que ce soit juridiquement, par sémantique ou issue de la Jurisprudence... [/citation]

Sur ce point-ci, je suis plutôt d'accord avec Juriste-social, l'abandon de poste, comme son nom l'indique, suppose une notion de départ de son poste de travail.

Un salarié qui ne prend pas son poste ne peut pas l'abandonner.

On trouve, par exemple, des licenciements pour abandon de poste souvent dans la sécurité ou gardiennage, lorsque le salarié a quitté le site qu'il devait surveillé sans y avoir été autorisé. Dans les autres cas, lorsque le salarié ne se rend tout simplement pas à son poste, on parle d'absence (justifiée ou injustifiée).

Mais il est vrai que par abus de langage, on qualifie d'abandon de poste une absence...

Par **P.M.**, le **06/01/2014** à **17:09**

L'abandon de poste peut être tout autant de ne pas se présenter à son poste de travail notamment à la suite d'un congé comme l'ont indiqué différents juristes dans notamment les dossiers que j'ai indiqué mais on peut en discuter comme depuis le début sans grand intérêt puisque de toute façon, on en arrive à une absence qui ne pourra être qualifiée qu'en fonction des circonstances...

Si l'on s'en réfère à une définition de dictionnaire : "Fait de se soustraire à l'obligation matérielle ou morale à laquelle on est tenu à l'égard de certaines personnes", cela va dans un cas comme dans l'autre...

Par **didine6722**, le **31/05/2014** à **01:02**

bonjour,

j'ai fait un abandon de poste il y a le 18 mai et je n'ai pas perçu de salaire le 28 mai jour de paye pour mes jours travaillés du 6 mai au 18, j'avais signé un contrat d'essai, c'est en Angleterre, quelqu'un peut m'éclairer ?

Merçi.

Par **P.M.**, le **31/05/2014** à **10:09**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **domat**, le **31/05/2014** à **10:14**

bjr,

si c'est le droit anglais qui s'applique, nous ne pouvons pas vous répondre.

cdt

Par **Lauuuura23**, le **05/06/2014** à **00:11**

Bonsoir. J'aimerais savoir certaine chose avant de m'envisager dans quoi que ce soit. Alors tout d'abord je travail dans un magasin frais, je suis actuellement en Cdi 30h. J'y travail depuis novembre 2012, Cdi depuis juin 2013. J'ai demandé un arrangement de licenciement qui a été refusé.. étant donné que ça ne va plus du tout et que je peux pas continuer de travailler la bas... on m'a conseillé un "abandon de poste" mais j'aimerais être sûr de pas faire de bêtise. Je risque quoi?

Par **P.M.**, le **05/06/2014** à **00:43**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...