



Possibilités et suites d'un abandon de poste

Par **ToutPerdu**, le **05/03/2010** à **12:24**

Bonjour,

Je souhaiterais avoir des renseignements concernant l'abandon de poste.

Je sais que ce n'est généralement pas une bonne solution et que démissionner ou négocier en sont de bien meilleures... mais pour me décider je préfère savoir concrètement les tenants et aboutissants de chacune des solutions.

Mon seul but est de quitter mon emploi (et la région) TRES rapidement, pour une histoire personnelle qui me mets dans une situation de mal être relativement insupportable.

Quelles possibilités a l'employeur vis à vis de l'abandon de poste ?

Pour l'instant les informations que j'ai trouvées sont :

- il peut ne rien faire, fiches de payes a 0€

=> cela empêche t-il de s'inscrire aux assedics, et surtout de prendre un autre emploi ?

Sachant que j'ai lu que ces deux "faits" permettraient justement à l'employeur de considérer l'abandon comme une démission (donc inscription / nouvel emploi possible mais avec risque d'être re qualifié en démission)

=> si cette situation dure, j'en conclu que je peux donc réintégrer l'entreprise quand bon me semble ? (juste pour le coté anecdotique de la situation j'en conviens !)

- licenciement pour faute grave (semble être la procédure "conseillée" pour l'employeur)

=> dans ce cas à priori, pas de préavis, droits aux assedics, congés payés dus (un nombre relativement important de jours pour moi...)

=> j'ai aussi trouvé que l'employeur pouvait demander aux prud'homme réparation des dommages et intérêts. Est ce bien le cas pour une faute grave ? Est ce une procédure fréquemment suivie par les employeurs ? Comment doit-il ou peut-il prouver ce préjudice ?

J'ai fréquemment lu des montant avoisinants les salaires (brut ? net ?) du supposé préavis s'il y en avait eu un.

- licenciement "normal" (cause réelle et sérieuse), possible ?

=> avec normalement respect du préavis, que je n'effectuerai a priori donc pas... quelles conséquences ?

Le fait est que je veux quitter cet emploi (et tout l'environnement qui va avec) au plus vite. Et pour l'instant j'ai l'impression que pour aller dans ce sens l'abandon reste la solution la "meilleure" (j'exclue pour l'instant la négociation, qui aurait très peu de chance d'aboutir dans mon cas je pense). Meilleure comparée à une démission : plus "rapide", droits aux assedics (même si ce n'est pas quelque chose que je cherche à tout prix)....

Le problème des poursuites reste effectivement important pour la décision...

Merci d'avance pour vos conseils.

Jean

Par **miyako**, le **07/03/2010** à **01:25**

Bonsoir,

Si à la suite d'un abandon de poste ,l'employeur ne licencie pas pour faute grave ,le salarié n'est plus payé ,mais ne peut pas embaucher ailleurs ,sans avoir démissionné de son ancien travail.Si le salarié passe outre ,il s'expose à des poursuites de la part de son ancien employeur pour non respect des conditions de rupture d'un contrat de travail et au paiement de dommages et intérêts.

Le salarié peut réintégrer son poste à tout moment ,dès l'instant qu'il n'est pas licencié;Mais le patron peut très bien,dès son retour le mettre en mise à pied conservatoire et le licencier ensuite pour faute grave.Pendant tout ce temps pas de paye et pas de chômage.

Amicalement vôtre.

suji Kenzo conseiller RH

Par **moua**, le **03/09/2010** à **21:38**

Je me permets de vous écrire car j'ai abandonné mon poste: je ne me suis pas rendu à mon lieu de travail après mes congés, en effet je ne pouvais plus supporter les remarques de ma supérieure,le manque de communication, le refus de toutes mes demandes, les tâches humiliantes qu'elle me faisait faire, ...

Ainsi je ne me suis pas rendu à mon travail et j'ai profité de mon congés pour chercher un autre travail, ce que j'ai trouvé.

Depuis , elle veut qualifier mon départ de démission pour qu'elle puisse bénéficier de ma part d'un mois de préavis (en salaire) alors que j'étais payé le SMIC et que je ne peux pas me permettre, a-t-elle le droit?

Si oui quels sont les recours?

Merci d'avance de votre réponse.

Cordialement

Par **miyako**, le **03/09/2010** à **22:05**

Bonsoir,

C'est exactement ce que j'indiquais précédemment ,vous devez 1 mois de préavis .Aucun recours possible ,c'est de votre faute.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **majin_shiva**, le **08/09/2010** à **21:05**

Bonsoir,

Vous dites

"Si à la suite d'un abandon de poste ,l'employeur ne licencie pas pour faute grave ,le salarié n'est plus payé ,mais ne peut pas embaucher ailleurs ,sans avoir démissionné de son ancien travail.[s]Si le salarié passe outre ,il s'expose à des poursuites[/s] de la part de son ancien employeur pour non respect des conditions de rupture d'un contrat de travail et au paiement de dommages et intérêts. "

Cela veut-il dire que salarié peut être poursuivit pour avoir abandonné son poste ou c'est juste dans le cas ou il essayerai d'exercer une autre activité a coté?

Merci d'avance de votre réponse.

Bien cordialement

Julien

Par **miyako**, le **09/09/2010** à **00:28**

Bonsoir,

Les deux à la fois:

1/L'abandon de poste porte préjudice à l'entreprise.

Si l'entreprise arrive à prouver qu'elle subit un préjudice du fait de l'abandon de poste ,oui elle peut poursuivre le salarié devant le CPH;

2/si le salarié retravaille ailleurs ,c'est la même chose .

Le CPH n'est pas à sens unique salariés contre patrons ,mais se pratique également dans l'autre sens et de plus en plus.

amicalement vôtre.

suji KENZO

Objectif. Bravo !

Par **sparte consulting**, le **09/09/2010** à **07:02**

Bonjour à tous,

Une toute petite remarque pour ceux qui se poseraient des questions, confronté à cette situation dans une société cliente, j'ai appelé la DDT (bon d'accord c est pas la référence absolue mais ca donne quand meme une idée....)

Ce qu'ils conseillent de faire pour l'employeur : LRAR informant le salarié qu'il faut qu'il revienne, que l'employeur ne licenciera pas pour abandon de poste et qu'en attendant le salaire est à 0.

L'inspecteur me disait qu'il était en revanche compliqué de maintenir le salaire à 0 sans cela tout en gardant le salarié... et qu'il serait au contraire d'autant plus facile de lui demander des indemnités.

L'autre solution pour eux est de ne rien faire et de licencier le salarié quand "on en a envie."

attention tout de même, ils disent eux mêmes qu'un licenciement le jour du retour sera dur à expliquer (pourquoi avoir attendu), alors qu'un licenciement quel que soit le délais attendu tant que le salarié n'est pas revenu ne posera pas de problèmes.

Enfin, le délais de deux mois de prescription n'a pas lieu dans le cadre d'un abandon de poste.... Autrement dit, il peut tout à fait n'etre sanctionné qu'après six mois.

Cordialement.

Par **majin_shiva**, le **09/09/2010** à **17:20**

Bonjour,

Merci de votre réponse, je pense opter pour une démission au final... Pas envie de me retrouver avec des poursuites et des intérêts a verser a ses escrocs!

Merci encore

Cordialement

Julien

Par **CaramelDelphine**, le **11/01/2015** à **16:51**

Bonjour pour un abandon de poste touche ton son solde de tout compte ainsi que c'est indemniter ?merci

Par **domat**, le **11/01/2015** à **17:14**

bjr,

un abandon de poste est une décision unilatérale du salarié ce n'est ni une démission, ni un licenciement.

vous continuez à faire partie de l'entreprise sans être payé.

l'employeur n'a aucune obligation à l'égard d'un salarié qui abandonne son poste.

et vous ne pouvez pas prétendre au chômage qui est versé, en général, au salarié privé involontairement de son emploi.

vous tapez abandon de poste sur votre moteur de recherche et vous constaterez que c'est une mauvaise solution pour le salarié.

cdt

Par **CaramelDelphine**, le **11/01/2015** à **18:09**

Je vous remercie pour votre réponse .. Delphine

Par **polo3**, le **24/02/2016** à **12:47**

suite au travail le dimanche j'ai demandé une rupture conventionnel qu'il a refusé ,il veut que je démissionne car le samedi après midi et le dimanche je m'occupe de mon papa seul maladie de parkinson car il ma dit oralement que je ne travaillerai pas le dimanche et de retour de vacances sur le planning avec bien sur le samedi toute la journée et le dimanche matin de 7h a 13h je travail donc depuis ce jour j'ai abandonné mon poste sans nouvelles depuis plus 15 jours sachant que quand on manque 1 journée il faut fournir justificatif que puije faire

Par **youris**, le **24/02/2016** à **13:20**

bonjour,
en cas d'abandon de poste, qui est une mauvaise solution pour le salarié, l'employeur n'a aucune obligation.
donc vous recevrez des feuilles de paie à zéro mais vous continuerez à faire partie de l'entreprise.
votre employeur n'a aucune obligation de vous licencier.
salutations

Par **Chaunolawyer**, le **24/06/2016** à **01:16**

Bonjour,

Je n'ai pas pour habitude de répondre aux commentaires mais quand je lis autant de contresens je me dois d'éclairer les situations que ce soit du côté du salarié que de l'employeur.

Concernant les délais pour l'employeur :

Il est important d'agir assez vite en cas d'abandon de poste, puisque l'absence sans motif du salarié est censée causer un préjudice à l'employeur.

La Cour de cassation a ainsi pu juger que l'employeur, ayant engagé une procédure de licenciement plus de 6 semaines après un abandon de poste, ne saurait invoquer une faute grave à l'appui du licenciement (Cass. soc. 6 décembre 2000 n° 98-43441).

Rappelons également que, selon l'article L. 1332-4 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Sur le fondement de ce texte, la Cour de cassation considère que l'abandon de poste, qui présente un caractère instantané, ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà

du délai de 2 mois (Cass. soc. 29 janvier 2003 n° 01-40.036).

Concernant le salaire du salarié :

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni par le salarié, l'absence injustifiée entraîne nécessairement la suspension de sa rémunération. Son contrat de travail n'étant pas rompu.

Par **P.M.**, le **24/06/2016** à **09:00**

Bonjour,

Mais il y a aussi l'[Arrêt 06-44123 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]si aux termes de l'article L. 122-44 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à 2 mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; qu'en l'espèce n'étant pas contesté que l'absence injustifiée de la salariée avait persisté dans le délai de deux mois antérieur à la lettre de licenciement du 25 juillet 2003, après que la salariée ait été mise en demeure le 19 juin 2003 de reprendre son travail, c'est à bon droit que la cour d'appel a écarté le moyen tiré de la prescription

ayant fait ressortir que la salariée avait persisté dans son refus de reprendre son travail malgré la mise en demeure du 19 juin 2003 de réintégrer son poste au plus tard le 25 juin 2003, la cour d'appel a pu décider que son absence injustifiée depuis le 25 septembre 2002 était constitutive d'une faute grave[/citation]

Par **abcdefghijkl**, le **09/11/2016** à **12:06**

Bonjour,

j'ai abandonné mon poste car l'ambiance et les réflexions étaient insoutenables.

J'étais en période d'essai. Je n'ai travaillé que deux semaines dans le mois.

Suite à cela, je n'ai reçu ni fiche de paye ni aucune rémunération ni aucune nouvelle de mon employeur. Evidemment je ne toucherai pas de salaire pour tous les jours que je n'ai pas travaillé mais est-ce que j'aurai du recevoir la paye des 15 jours travaillés ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **09/11/2016** à **14:06**

Bonjour,

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