



Abandon de poste, aucune procédure de licenciement engagée.

Par **Yame**, le **11/05/2016 à 19:20**

Bonjour,

Depuis octobre 2015 je ne vais plus travailler. J'ai choisi délibérément de faire un abandon de poste pour des raisons personnelles. Je m'attendais à ce que mon employeur démarre une procédure logique de licenciement (mise en demeure, convocation, avertissement, puis licenciement) mais rien. En mars dernier j'ai envoyé un recommandé pour lui demander mon solde de tous comptes, pensant qu'il m'avait licencié, hors j'ai reçu une réponse de sa part m'indiquant que pour lui je faisais toujours partie de ses effectifs en me rappelant que toute absence injustifiée est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires. Aujourd'hui nous sommes en mai et je n'ai plus aucune nouvelle.

Mes questions sont. A-t-il le droit de faire traîner les choses comme cela et de me laisser dans une situation de no man's land juridique ? Puis-je faire quelque chose pour accélérer la procédure de licenciement ? Puis-je saisir les prud'hommes et demander des dommages ?

Merci d'avance.

Par **janus2fr**, le **11/05/2016 à 19:29**

Bonjour,

[citation]Puis-je saisir les prud'hommes et demander des dommages ?

[/citation]

Et puis quoi encore ?

Vous avez délibérément abandonné votre poste et êtes donc en absence irrégulière.

Mais l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier pour autant ! Il peut vous garder dans ses effectifs autant de temps qu'il le souhaite.

Et pendant ce temps, vous ne pouvez ni reprendre un autre emploi, ni toucher les allocations chômage.

Ce n'est donc pas une situation d'avenir...

Si vous souhaitez quitter définitivement cet emploi, il ne vous reste plus qu'à démissionner...

Par **youris**, le **11/05/2016 à 19:58**

bonsoir,
avant de faire un abandon de poste, vous auriez vous renseigner sur les conséquences de votre décision unilatérale contraire au droit du travail et vous seriez aperçu que vos demandes n'ont aucune chance d'aboutir.
je confirme la réponse précédente et sa conclusion, il ne vous reste qu'à démissionner.
salutations

Par **Yame**, le **11/05/2016 à 20:49**

Je ne pensais pas me faire juger en venant poser ma question ici. Si j'ai pris cette décision c'est pour des raisons personnelles valables mais que je ne souhaite pas aborder ici. J'ai quand même pu trouver d'autres informations ailleurs au cas où cela intéresserait des personnes de cite qui ne sont pas là pour juger.

L'employeur doit respecter un délai de 2 mois à compter du premier jour d'absence pour licencier pour faute grave. Après ce délai la qualification de faute grave ne pourra plus être sollicitée. Le licenciement devra se faire en qualité de faute simple car le juge estimera que si l'employeur n'a pas licencié dans ce délai ni n'a remplacé l'employé c'est que l'absence de ce dernier ne devait pas véritablement être nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise.

Si l'employeur arrête de payer au salarié son salaire, le salarié pourrait saisir le juge prud'homal pour prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ou pour résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

En cas de prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié devra au préalable formaliser sa prise d'acte par l'envoi d'un courrier à l'employeur, ce qui mettra immédiatement fin à son contrat de travail.

Ensuite, le salarié sollicitera du juge la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les griefs du salarié sont fondés, le juge condamnera l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et les salaires et congés payés afférents à la période de suspension de son contrat de travail.

En cas de demande de résiliation judiciaire, le contrat de travail du salarié n'est pas rompu.

Seul le juge peut prononcer la rupture du contrat de travail, si les griefs évoqués par le salarié sont fondés. Dans ce cas, l'employeur sera condamné à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et les salaires et congés payés afférents à la période de suspension de son contrat de travail.

Le salarié bénéficiera d'allocations chômage seulement s'il obtient une décision judiciaire définitive qualifiant la prise d'acte de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou reconnaissant la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, ce qui peut prendre plusieurs

années.

Par **janus2fr**, le **11/05/2016 à 21:05**

[citation]Si l'employeur arrête de payer au salarié son salaire, le salarié pourrait saisir le juge prud'homal pour prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ou pour résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

[/citation]

Puisque vous êtes en absence injustifiée, il est parfaitement normal que l'employeur ne vous paie pas. Vous ne pouvez pas utiliser ce motif pour faire une prise d'acte !

Par **P.M.**, le **11/05/2016 à 21:44**

Bonjour,

Les informations que vous avez lues sans citer les sources son pratiquement fausses et le délai de deux mois n'existe pas puisque la faute se prolonge et évidemment l'employeur n'a pas à vous payer en cas d'absence injustifiée ce qui fait que vous ne pouvez pas prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur puisque c'est vous qui l'êtes et qui avez commis la faute...

Je réitère donc 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...

Vous pourriez éventuellement vous présenter à votre travail pour voir la réaction de l'employeur si vous ne voulez pas démissionner...

Je rechercherais la Jurisprudence si vous le souhaitez car pour ma part, il n'est pas question de vous juger mais par des propos modérés de vous informer sans agressivité...

Par **youris**, le **12/05/2016 à 09:53**

yame,

que les réponses concordantes apportées ne vous conviennent pas, c'est votre problème mais elles ne sont pas un jugement mais l'avis juridique de votre situation apporté par des bénévoles qui répondent sur ce site.

vous pouvez consultez un avocat spécialisé en droit du travail.

salutations

Par **Dalma**, le **12/05/2016 à 11:22**

"Si j'ai pris cette décision c'est pour des raisons personnelles valables mais que je ne

souhaite pas aborder ici"

Ça tombe bien, personne ne s'y intéresse. Vous interprétez divers textes dans le sens qui vous arrange, mais rien n'oblige votre employeur à vous licencier s'il ne le souhaite pas. Et il ne s'agit en aucun cas d'un "no man's land juridique".

Par **P.M.**, le **12/05/2016** à **11:34**

Bonjour,

Voici déjà deux décisions de la Cour de cassation :

- [Arrêt 06-44123](#) :

[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[/citation]

- [Arrêt 10-23183](#) :

[citation]le salarié avait repris son poste au terme de son absence comme le lui avait demandé l'employeur, ce dont il résultait que son comportement n'empêchait pas la poursuite de son contrat de travail[/citation]

Par **miyako**, le **12/05/2016** à **15:59**

Bonjour,

Le délais de 2 mois prévu dans le code du travail est toujours applicable ,le texte n'étant pas abrogé ,ni précisé par un avis de la cour de cassation.

L'employeur a deux mois pour agir,si il laisse passé ces 2 mois,il ne pourra plus prononcer de licenciement faute grave. (et même 1 mois 1/2 selon certaines JP dans des cas précis)C'est donc l' intérêt majeur de l'entreprise d'agir avant les deux mois .

L'abandon de poste étant une faute grave il doit être traité dans les meilleurs délais.C'est de la responsabilité du chef d'entreprise.

Mais le salarié qui s'entête dans son abandon de poste n'est pas mieux loti:

1/il ne peut pas retrouver un autre travail,il est coincé

2/ il n'est pas payé ;

3/Pas de Pôle Emploi bien entendu

4/Pas de bulletin de paye.

Des situations tout à fait impossibles à gérer quelle qu'en soient les causes.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **12/05/2016** à **16:25**

Je rappelle que le délai de deux mois doit être restreint pour invoquer une faute grave et qu'il doit être respecté normalement pour engager toute procédure disciplinaire et il n'est pas

question d'aller invoquer l'intérêt de l'employeur pour répondre à un salarié mais nous avons vu que la Cour de Cassation reportait le dit délai dans le cas où le comportement du salarié s'était poursuivi, en plus il n'est pas exact de le fixer au premier jour où il ne s'est pas présenté à son travail puisque à ce moment l'absence injustifiée n'est pas avérée et qu'au contraire un employeur qui se précipiterait pourrait être condamné...

Il n'a donc aucune obligation formelle à ce que l'employeur réagisse immédiatement dans tous les cas contrairement aux fausses informations diffusées...

Les Juridictions savent gérer ce genre de situations...

Par **AUGUSTO**, le **05/06/2016** à **11:17**

Je ne comprends pas pourquoi votre employeur tarde à vous licencier pour "faute grave" conséquence directe de votre abandon de poste. Dans cette situation, ne comptez sur aucun droit et aucun recours n'aboutira en votre faveur.

Que vous soyez encore dans l'effectif est une grande chance pour vous.

Désolé de ma réaction sèche !!

Par **P.M.**, le **05/06/2016** à **13:11**

Bonjour,

Tout simplement parce que l'employeur n'y est pas obligé et que ça le regarde s'il ne veut pas procéder au licenciement et je ne vois pas trop quelle chance ça peut représenter de faire encore partie des effectifs de l'entreprise s'il n'est pas envisagé de reprendre le travail...

Par **DRH 75**, le **05/06/2016** à **13:47**

Bonjour,

Ce n'est pas parce que l'employeur a la possibilité de licencier le salarié en abandon de poste, qu'il serait obligé de le faire.

Le salarié en abandon de poste, que son employeur ne licencie pas peut soit envoyer sa démission, soit reprendre son travail.

Si la relation devient très tendue et que le salarié a un comportement ingérable, et/ou de fréquentes absences injustifiées, il est probable que l'employeur finira par avoir envie de le licencier pour une faute grave...

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **05/06/2016** à **16:26**

L'employeur pourrait toutefois à la limite et suivant les circonstances l'empêcher de reprendre son travail et procéder au licenciement même après le délai de deux mois suivant aussi l'

[Arrêt 01-46592 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Dès lors que l'absence injustifiée d'un salarié se perpétue malgré une mise en

demeure de reprendre le travail, la seule circonstance que l'employeur ait attendu plus de deux mois pour mettre en oeuvre la procédure de licenciement n'a pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.[/citation]

Par **miyako**, le **05/06/2016** à **16:52**

Bonjour,
après les deux mois, l'employeur pourra toujours licencier, mais la faute grave risque d'être rétorquée par les juges en raison de plusieurs JP à ce sujet.
Néanmoins, il peut faire la sourde oreille et continuer les fiches de paye à 00€, et empêcher ce dernier de reprendre un autre emploi salarié ailleurs en informant les employeurs éventuels.
Ce genre de situation est totalement ubuesque.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **05/06/2016** à **17:06**

Même si certains ne veulent pas en convenir, les autres Jurisprudences ne s'appliquent pas à la même situation que celle exprimée dans l'Arrêt précédent avec mise en demeure de reprendre le travail ainsi que dans un autre que j'ai également cité...
L'employeur n'aurait pas à prévenir les autres employeurs s'il a pris connaissance d'une embauche du salarié dans une autre entreprise mais se trouver soulagé puisque cela peut être considéré comme une démission après abandon de poste...
Cette situation n'est pas spécialement grotesque et caricaturale mais bien réelle et peut être tout à fait maîtrisée quand on en a la compétence...

Par **pierre75000**, le **08/06/2017** à **13:13**

Bonjour,

Je suis confronté à un dilemme complexe et je sollicite votre expertise pour avoir un avis ou plutôt de multiples avis extérieurs. Je vous expose les faits, je vous précise que j'ai modifié volontairement les dates de prise de poste et les faits en lien avec mon licenciement.

Mon ex-employeur a eu connaissance de mon absence irrégulière le 01/01/2017. Ce dernier (l'employeur) m'envoie bien un courrier de mise en demeure de reprendre le travail le 07/01/2017, soit 6 jours après constatation des faits. Je décide de ne pas y répondre, je reste dans l'attente et ne donne aucune explication à mon employeur. L'employeur et moi-même ne reprenons aucunement contact l'un avec l'autre durant une période largement supérieure à 2 mois (élément nécessaire pour engager une procédure de licenciement pour faute grave). En l'espèce, l'employeur m'envoie le 08/07/2017 une lettre en AR notifiant mon licenciement pour faute grave.

Dans ma situation, il est à noter que l'employeur n'a pas respecté deux éléments pour permettre un licenciement pour faute grave préalablement respectueux du cadre légal. Ce

dernier a engagé la procédure bien au-delà du délai de deux mois après constatation de l'absence injustifiée et n'a pas mis en œuvre « l'entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement » mais m'a licencié directement.

Élément supplémentaire, j'ai débuté mon contrat de travail le 01/11/2016, j'avais été engagé en qualité de cadre. Au moment des faits d'absence injustifiée j'étais en période d'essai pour une durée de 4 mois. L'employeur aurait-il dû faire le choix de mettre fin au contrat en stipulant « période d'essai non concluante » plutôt que de faire le choix de procéder à un licenciement au-delà d'une période de 6 mois ?

Après cette mise en perspective de manière factuelle de cette situation vécue récemment, pensez-vous que j'ai des chances d'avoir gain de cause au sein des instances prud'homale si je décide d'engager une action à l'encontre de cet employeur ?

SVP : je viens sur ce forum afin d'obtenir un avis objectif exsangue de jugement de valeur donc je vous remercie par avance pour la transmission de vos informations éclairées.

Par **P.M.**, le **08/06/2017 à 14:32**

Bonjour,

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

Par **Paulavo38**, le **08/06/2017 à 14:36**

Bonjour Pierre,

Concernant le délai de 2 mois il n'est pas applicable car vos absences injustifiées se sont prolongées dans le temps, ainsi le délai de 2 mois commence à courir à partir du moment où le fait fautif cesse. Dans votre cas, ce fait fautif n'a jamais cessé. L'employeur semble donc pouvoir vous licencier pour faute grave.

Concernant le licenciement, et non la rupture de période d'essai, celui-ci est aussi logique : au jour du licenciement, votre PE était terminée, l'employeur ne peut donc pas rompre une période d'essai qui n'existe plus...

Enfin, concernant la procédure de licenciement, elle n'a manifestement pas été respectée puisqu'aucun entretien préalable n'a eu lieu et peut ouvrir droit à des dommages et intérêts équivalents à 1 mois de salaire.

Il ne me semble pas judicieux d'engager une action prud'homale dans votre situation

Par **P.M.**, le **08/06/2017 à 15:10**

En tout cas une période d'essai de 4 mois commencée le 01/11/2016 n'est certainement pas terminée le 01/01/2017 mais je m'en tiens là dans l'attente éventuelle de l'ouverture d'un nouveau sujet plutôt que de squatter un précédent existant...

Par **Paulavo38**, le **08/06/2017** à **15:39**

Sauf qu'il est précisé que l'absence du salarié a débuté le 01/01/2017 mais s'est prolongée jusqu'au 08/07/2017 (date du licenciement), et donc bien au-delà du terme de la période d'essai

Par **P.M.**, le **08/06/2017** à **15:47**

Sauf que j'espère que vous n'ignorez pas que toute absence du salarié prolonge la période d'essai même si cela n'a qu'une importance très relative dans la situation...

Par **Paulavo38**, le **08/06/2017** à **16:03**

Sauf que vous avez raison je suis complètement passé à côté de cela ! Il était donc effectivement bien en PE à la date de la rupture. Mea culpa

Par **janus2fr**, le **08/06/2017** à **16:44**

[citation]Sauf qu'il est précisé que l'absence du salarié a débuté le 01/01/2017 mais s'est prolongée jusqu'au 08/07/2017 (date du licenciement),[/citation]

Dans la mesure où nous ne sommes que le 08/06/2017, j'ai du mal à comprendre cette date du 08/07/2017 pour le licenciement...

Par **P.M.**, le **08/06/2017** à **16:50**

Nous le saurons peut-être dans un nouveau sujet pour une meilleure compréhension...