



Abandon car refus rupture conventionnelle

Par **sandra54700**, le **21/11/2016 à 18:23**

Bonjour je vais essayé de faire court et simple.

Après 3 ans de congé parental je voulais reprendre (en décembre 2016) mon poste de cuisinière à temps partiel car le temps plein me convient plus (2 enfants et horaire trop décalé).

Au mois d'aout j'ai eu RDV avec mon patron je lui expose mon problème il me dit qu'il ne peut pas me faire un contrat à temps partiel du coup il me propose une rupture conventionnelle...mais 3 jours après il m'appelle me disant que la rupture conv. lui coute trop chère et que du coup il veut que j'abandone mon poste, que ça ira vite...tout le blabla pour me faire croire vite et bien...droit chômage...

Je ne voulais pas j'ai été le revoir mi septembre lui disant que non je voulais pas il me dit "soit tu fait un abandon soit tu reviens comme avant à temps plein mais moi je te ferais pas de rupture conv.

Peine perdu maintenant je me demande si après un abandon on peut refusé de signer le solde tout compte et commencé un procédure au PH pour des faits reprochés par rapport à la convention collective?

Exemple:

?le niveau salaire j'aurais dû être niveau 2 ech.1 car brevet professionnel et j'ai toujours été au smic. Mais j'ai lu qu'il y avait un rattrapage que sur les 3 dernières années (moi ça équivaut à mon congé parental).

? La 6ieme semaine de CP acquis par les jours fériés en restauration depuis 2009 je n'en ai jamais vu la couleur...à chaque fois il nous dit c'est noté...mais on sais pas comment ça fonctionne donc on note...(pendant ce temps nous et bien on se fait avoir et on doit...attendre).

?Contrat de 177h (41H semaine) j'ai malgré cela 100H sup. donc devrait être payé a 50% ? Car en restauration on a un taux de 10% de la 36eme heure à la 39h et 20% de 39 a 41h mais au dela je crois 50%.(?)

? Quelles sont mes risques si j'entame une procédure au prud'hommes? Car j'ai lu que le patron pouvait aussi attaqué en disant qu'on nuisait au fonctionnement de l'entreprise mais moi au bout de 3 ans d'absence je pense pas que ça change grand chose...surtout qu'il avait mi une annonce sur poleemploi recherchant un cuisinier a tps plein en CDD avec grand souhait de CDI (ainsi que sur sa page Facebook) sans savoir ma réponse qui est encore...???

? Droit au chômage du coup? A partir du dernier jour travaillé donc si je me trompe: congé mat : du 8 nov 2013 au 15 mars 2014 congé payé du 16 mars 2014 au 30 mars 2014 et depuis 31 mars 2014 congé parental.

Donc dernier jour travaillé novembre 2013 donc pour me calcul de novembre 2012 à octobre 2013?

Un peu long et compliqué mais je suis désespéré...je sais pas quoi faire même si je vais pas avoir le choix que d'abandoné.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **21/11/2016** à **18:35**

Bonjour,

Le reçu du solde de tout compte que d'ailleurs vous pouvez dénoncer dans les 6 mois par lettre recommandée avec AR est indépendant d'une procédure prud'homale que vous pourriez engager mais à ce compte là, il vaudrait mieux plutôt que de vous mettre en abandon de poste prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en raison des griefs que vous pouviez avoir contre lui sachant toutefois que vous n'avez pratiquement aucune chance d'obtenir une régularisation rétroactive sur des salaires dépassant le délai de prescription de 3 ans...

Par **miyako**, le **22/11/2016** à **08:57**

Bonjour,

En faisant un abandon de poste, vous vous mettez en tord, donc ne pas tomber dans ce piège, car c'est un piège que l'on vous tend et votre patron le sait parfaitement.

Prendre acte de la rupture: A déconseiller fortement, dans votre cas; ça va aller en bureau de jugement, donc procédure longue avec résultat, très incertain. De plus, dans le milieu de la restauration, votre vie professionnelle deviendra vite très difficile avec ambiance très tendue et insupportable.

Essayez de trouver un autre job à temps partiel et négocier votre préavis ; avec un BP, dans la restauration, c'est pas trop difficile. La restauration collective est aussi une bonne piste à explorer, il y a moins de problèmes.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **22/11/2016** à **09:22**

Bonjour,

Je maintiens que plutôt qu'un abandon de poste lorsqu'une salariée a des griefs contre son employeur, il vaut mieux prendre acte de la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs, le Conseil de Prud'Hommes devant normalement fixer une date d'audience dans le mois qui suit sa saisine...

Il est par ailleurs plus facile de donner un ordre de trouver un autre travail que cela se réalise même si l'on prétend que ce n'est pas trop difficile...

Mais bien sûr, 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 embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Par **sandra54700**, le **22/11/2016** à **09:41**

Merci pmtedforum ey Miyako pour vos réponses.

Je suis déçu d'apprendre que pour mon salaire ce ne sera pas possible mais ayant eu un congé parental je ne peux pas faire sur les 3 ans avant? J'aurais du regardé la convention depuis longtemps c'est ça de croire son patron honnête et se rendre compte qu'en faite non.

Actuellement je n'ai plus d'autre choix que l'abandon car le 1er décembre est très proche.

Miyako je ne souhaite plus travaillé dans la restauration cette voix je n'aime plus (et meme depuis toujours mais faut bien travaillé) pas de vie pas d'horaire fixe...et les enfants on les voit a peine..je n'ai pas fait des enfants pour ne pas les voir.

Que peux faire mon patron contre moi? J'ai entendu parlé qu'il pouvait demandé des dommages et intérêt mais pour ça il faut prouvé que mon absence nuit a l'entreprise or après 3 ans d'absence je pense pas que ça change grand chose en plus j'ai la preuve qu'il cherche quelqu'un d'autre depuis notre entrevue et j'ai un témoin que c'est lui qui me dit de faire ça (mon compagnon).

Et pour mon chômage?

Si je refuse de signer le solde tout compte peut il ne pas me donner mon chèque et du coup se mets il en tord? (Quand j'étais apprentie en BP il ma dit tu signe pas ke te donne pas ton chèque donc j'avais signé)

Cordialement.

Par **sandra54700**, le **22/11/2016** à **09:49**

P.M d'après vous devrais je attendre de me faire licencier pour faute grave suite a l'abandon et ensuite entamer un procédure prud'homal pour revoir la cause de mon licenciement? Et du coup si c'est sans cause réelle et sérieuse droit au indemnité de licenciement mais si je perd...et que mon employeur me demande des dommages et intérêt c'est un risque.

Cdt

Par **P.M.**, le **22/11/2016** à **10:31**

Les textes ne prévoient pas que la prescription soit suspendue par un congé parental, la seule chose que vous pourriez invoquer c'est d'avoir connu vos droits tardivement...
J'ai essayé de vous dire que vous aviez un autre choix que l'abandon de poste et l'employeur peut déjà vous demander des dommages intérêts pour le préjudice subi par l'entreprise notamment au titre du préavis non respecté...
Tout licenciement ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi mais encore faut-il qu'il le prononce...
Je vous ai dit aussi que vous pouviez signer le reçu pour solde de tout compte et le dénoncer juste après mais tant qu'il n'y a pas rupture du contrat de travail, il n'y aura pas de solde de tout compte...
Je vous déconseille l'abandon de poste donc je ne peux pas vous conseiller d'attendre de vous faire licencier pour faute grave puisque on ne sait pas si l'employeur y procédera et quand, d'autre part, s'il y procédait et notifiait le licenciement, je ne vois pas comment vous pourriez contester la faute grave...
C'est l'abandon de poste qui est un risque...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste normalement disponible sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **sandra54700**, le **22/11/2016 à 11:59**

Ok merci pour ces explications.
Contesté par rapport à la visite médicale? (Si il n'a pas prévu de la faire) car mon congé parentale fait suite à un congé mat donc j'ai lu (malheureusement on lit beaucoup de chose sur le net) que si l'employeur ne prévoyait pas de visite médicale de reprise c'est un tort de sa part...
Je pense que je vais lui faire un courrier avec AR déjà résumant nos RDV et que c'est lui qui veut que je fasse un abandon quitte à faire une copie à l'inspection du travail ou DIRECCTE. Si il m'attaque j'aurais une "preuve" si on peut appeler ça comme ça.

Je comprends que vous êtes contre l'abandon et je vous rassure moi aussi mais patron radin ne veut pas faire de rupture conv. = pas trop d'autre choix si on veut un revenu minimum encore faut il que le radin tienne ses promesses.

Cdt.

Ps: promis j'essaye de plus poser de question...

Par **P.M.**, le **22/11/2016 à 13:06**

A partir du moment où vous n'exprimez pas le projet de reprendre le travail et même l'inverse, l'employeur n'a pas à vous convoquer à la visite de reprise...
Une copie d'une telle lettre à l'Inspection du Travail et/ou à la DIRECCTE ne servira à rien et même la lettre envoyée à l'employeur...
Je vous ai parlé d'une prise d'acte de rupture mais aussi de vous rapprocher d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste pour examiner dans quelles conditions vous avez

demandé un temps partiel et si l'employeur a justifié son refus, votre classification et autres griefs, cela en fonction de la Convention Collective applicable mais il est sûr que vous appelez à l'aide bien tard puisque vous êtes fixée depuis la mi-septembre...

Par **miyako**, le **22/11/2016** à **19:09**

Bonsoir,

Les défenseurs syndicaux ne peuvent agir que sur ordre de leurs syndicats, il faut d'abord que l'affaire soit instruite par le syndicat.

Donc en premier, rendez vous à la bourse du travail avec un syndicat, qui examinera le dossier et verra la suite à donner.

Si vous pouvez avoir l'Aide Judiciaire, vous pouvez prendre un avocat .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **22/11/2016** à **19:26**

C'est complètement faux d'être obligé de passer par une organisation syndicale pour contacter un défenseur syndical sinon une liste ne serait pas diffusée par la DIRECCTE pour pouvoir le faire directement comme pour les Conseillers du Salarié d'autre part, vous en êtes resté sans doute aux défenseurs syndicaux avant la réforme de la procédure prud'homale mais il faudrait savoir évoluer avec les nouvelles dispositions légales...

Comme ce n'est pas obligatoire d'avoir l'aide juridictionnelle pour pouvoir prendre un avocat... C'est quand même incroyable cette volonté de désinformation permanente...

Par **miyako**, le **23/11/2016** à **16:20**

Bonjour,

Ce n'est pas obligatoire, mais aucun syndicat ne fournira un défenseur sans contrepartie, car monter un dossier cela prend du temps et le crédit d'heure n'est que de 10h et l'article 700 revient au syndicat auquel appartient le défenseur .

En ce moment, les défenseurs sont hyper sollicités, ne peuvent pas répondre à toutes les demandes et donnent la priorité aux adhérents; ils ne veulent plus que les salariés les appellent directement chez eux à toute heure du jour et de la nuit(. Aussi bien un conseiller du salarié, essayera, sans son syndicat, (si il est disponible) car c'est pas trop long, mais pour le CPH, c'est autre chose. Il y a justement une liste de défenseurs agréés et c'est tant mieux, et ce sont les syndicats qui nomment les défenseurs que le préfet confirme par la suite. Les syndicats contrôlent, aident et forment les défenseurs, c'est une garantie pour les salariés. Si vous n'avez pas d'aide juridictionnelle, allez trouver un avocat gratuit!! et c'était le sens de ma réponse.

A noter que lorsque les conseillers du salarié interviennent pour des entretiens, ils peuvent par la suite diriger le salarié vers un de ses collègues défenseur qui aura déjà quelques éléments.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **23/11/2016** à **16:41**

Bonjour,

Ce n'est pas parce que vous prônez des pratiques illicites que cela devient vrai et c'est même contraire à ce que vous indiquez dans [ce sujet](#)...

C'est également contraire à l'[art. D1453-2-1 du Code du Travail](#) :

[citation]La liste des défenseurs syndicaux mentionnée à l'article L. 1453-4 est établie par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés mentionnées au même article. Ces dernières désignent des défenseurs syndicaux au niveau régional en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

Les défenseurs syndicaux exercent leurs fonctions à titre gratuit.

Ils sont inscrits sur la liste de la région de leur domicile ou du lieu d'exercice de leur activité professionnelle.[/citation]

Ce n'est pas parce que vous donnez de fausses informations que les défenseurs syndicaux ne sont pas intègres...

Je maintiens qu'il n'y a pas besoin de passer par l'organisation syndicale et que vos affirmations sont fausses, vous seriez d'ailleurs bien en peine de les prouver, d'ailleurs nouvelle contradiction lorsque vous indiquez que lorsque les conseillers du salarié interviennent pour des entretiens, ils peuvent par la suite diriger le salarié vers un de ses collègues défenseur qui aura déjà quelques éléments, c'est donc sans passer par l'organisation syndicale...

C'est au défenseur syndical de décider s'il veut prendre l'affaire...

Je n'y peux rien si vous ne savez pas vous exprimer car déjà en dehors de l'Aide Juridictionnelle on peut avoir une protection juridique avec un de ses contrats d'assurance mais bien sûr, il n'est pas question de penser que l'avocat sera gratuit pour toute la procédure, en tout cas, c'était également faux...

Par **miyako**, le **23/11/2016** à **17:19**

Bonjour,

Vous rêvez!,les défenseurs syndicaux travaillent gratuitement??

Eh bien trouvez les et trouvez les syndicats pour les proposer.

En tout cas,ce sont des gens intègres et je n'ai jamais dit le contraire.

C'est bien joli de nous sortir des textes que tout le monde connaît ,encore faut-il que ce soit réalisable.Or en l'état actuel des procédures CPH aucun défenseur ne prendra de risques sans l'aval complet de son syndicat.,et surement pas sur son temps de travail sans contreparties.

Il sont payés par l'Etat de par leur crédit d'heure et nommés par les syndicats et c'est normal que l'article 700 revienne de droit au syndicat ;si le défenseur s'amuse la dessus,je peux vous affirmer que le syndicat va vite le faire rayer des listes.Le syndicat forme les défenseurs et investissent dans ce sens .

Il me paraît donc ,tout à fait normal qu'un salarié qui sollicite un défenseur syndical,adhère au syndicat et c'est ce qui se fait partout.

Quant aux retraités,j'en connais pas qui veulent être défenseurs ,tellement cela prend du

temps.Ce n'est pas du pur bénévolat ,c'est tout simplement impossible.
On arrive à avoir quelques conseillers du salariés entièrement bénévoles ,mais vraiment très peu et au bout d'un moment,ils laissent tomber.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **23/11/2016** à **17:37**

Allez donc dire au législateur qu'il rêve...
Vous faites partie d'un microcosme qui ne peut pas comprendre qu'il y a des gens intègres et dévoués en dehors de l'application de l'[art. L1453-6 du Code du Travail](#)...
Si tout le monde connaissait les textes, il n'y aurait pas besoin de forum et c'est bien ce qui vous gêne que je les cite contrairement à vous...
L'indemnité au titre de l'art. 700 c'est le Conseil de Prud'Hommes qui en décide et elle n'est pratiquement jamais attribuée au perdant d'un procès, ce qui est toujours possible...
Leur formation est prévue à l'[art. L1453-7 du Code du Travail](#)...
Vous feignez de connaître le sujet et les nouvelles modalités du défenseur syndical alors qu'elle ne sont en vigueur que depuis le 1er août 2016...

Par **miyako**, le **23/11/2016** à **20:18**

Bonjour,
vous n'êtes certainement pas sur le terrain et ne voyez pas la réalité .
Les défenseurs syndicaux ne sont pas des bénévoles et aucun n'accepteraient de l'être,n'en déplaise au législateur,c'est comme cela que ça se passe et si l'on veut encore des défenseurs syndicaux digne de ce nom,il faudra bien accepter l'usage et la coutume actuelle,si non demain il n'y en aura plus et les salariés n'auront le choix que de prendre des avocats payants bien entendu.
Quant à la formation minimum légale ,heureusement qu'elle existe,mais elle est malheureusement très insuffisante.Comment en si peu de temps ,acquérir la maîtrise du droit du travail,du code civil et des procédures civiles,des notions avancées du code de la sécurité sociale,et un peu de droit pénal,sauf à avoir fait des études supérieures de droit .
Quand on se trouve face à des avocats chevronnés,il faut savoir les contrer,aussi il faut des défenseurs réellement formés au droit dans son ensemble.
Et vous voulez les faire travailler gratuitement?? vous plaisantez j'espère??
Dans ce cas également les conseillers prud'hommes devraient travailler gratuitement?? C'est l'hôpital qui se moque de l'infirmierie .
Allez j'arrête là ma plaidoirie ,car elle n'est vraiment pas le sujet du moment.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **23/11/2016** à **20:46**

Rien que cette manière d'affirmer que je ne suis pas sûr le terrain sans le savoir est

symptomatique de vos bouffonneries involontaires mais bien réelles...

Libre à vous de caricaturer les défenseurs syndicaux comme voulant profiter de leur mandat et même si vous seriez incapable d'être à leur niveau d'abnégation, ce n'est pas une raison pour les salir car il y a des décennies qu'ils défendent les salariés d'une manière désintéressée comme les Conseillers du Salariés...

Il est bien évident qu'ils ne sont pas choisis au hasard et qu'ils ont déjà des connaissances en Droit du travail et des procédures contrairement à vous...

Mais d'ailleurs indirectement vous les critiquez en prétendant qu'ils ne feraient pas le poids par rapport à des avocats chevronnés alors que nombre d'entre eux sont tout aussi compétents...

Vous insinuez même qu'il faudrait aussi payer en dehors des dispositions légales les Conseillers prud'homaux alors que vous devriez savoir que le temps qui leur est alloué est insuffisant et qu'eux aussi font preuve d'une très grande conscience personnelle et sociale...

Votre fausse plaidoirie est en fait pour détourner les salariés de se rapprocher des défenseurs syndicaux et d'ailleurs, il n'est même plus question de la fausse obligation de passer par une organisation syndicale pour qu'ils ne soient pas réveillés la nuit...

Effectivement vous êtes toujours hors sujet et surtout incompetent et ne venez que pour prendre le contre-pied de ce que j'indique...