



Abandon de poste, licenciement et démission.

Par **kikoul**, le **30/10/2013** à **20:10**

Bonjour a toutes et a tous,

je me tourne vers vous pour éclaircir ma situation car ni pole emploi ni mes recherches persos ne peuvent répondre à mes questions :)

Voici ma situation:

- contrat d'apprentissage signé le 8/09/2011 pour deux ans jusqu'au 31/07/2013

- Du 01/01/2013 au 30/03/2013 mon Dr m'a mis en arrêt maladie.

- à partir du 01/04/2013 je ne suis plus allé au travail, je n'ai pas averti mon employeur, il ne m'a pas non plus ni appelé. Je n'ai pas démissionné, ni reçu de lettre d'avertissement ou quoique ce soit

Je n'ai plus été rémunéré a partir du 01/04/2013.

- j'ai envoyé une lettre avec AR demandant mon attestation assedic et mon solde tout compte en date du 05/08/2013, je n'ai reçu que mes bulletins de salaire du 08/09/20011 au 01/04/2013 dans un premier temps, puis deux mois après, mon attestation assedic.

- Sur l'attestation assedic figurent:

- .Date d'engagement de la procédure de licenciement ou de notification de la démission:
01/04/2013

- .Préavis : (motif) abandon de poste/

- . motif de la rupture du contrat de travail:
rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage a l'initiative du salarié.

Mes questions sont donc les suivantes :

- N'ayant fais aucune démarche de démission, ni ayant reçu aucune lettre de licenciement, la "date d'engagement de la procédure de licenciement ou de notification de la démission." est-

elle valable ?

Pour moi, j'ai abandonné mon poste, sans avoir démissionné et sans être licencié, mon contrat s'est donc suspendu a la date de mon abandon de poste, tout comme mon salaire, mais la rupture de mon contrat s'est faite "naturellement" par la fin de mon contrat le 31/07/2013.

- Le "motif de la rupture du contrat de travail." étant la rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage a l'initiative du salarié, alors que je n'ai pas rompu mon contrat par démission mais abandonné mon poste est-il valide ?

- Mon employeur ayant mis presque 3 mois à me fournir mon attestation assedic, et 2 mois a remplir l'attestation de salaire pour la sécurité sociale, suis-je en droit de demander des dommages et intérêts? Ou commencer les démarches juridiques ?

- Si les données de mon attestation assedics sont fausses(date du début d'engagement de procédure de licenciement/démission + Motif de rupture du contrat), suis-je en droit de demander des intérêts ? Quelle est la procédure à suivre ?

- Si les données de mon attestation assedic sont justes, aurai-je le droit aux indemnités pole emploi ?

merci beacuoup pour votre aide a tous.

++

Par **kikoul**, le **30/10/2013 à 20:30**

En fait,

L'abandon de poste, est une faute grave, j'aurais pu donc être renvoyé pour faute grave.

En revanche l'abandon de poste n'est pas reçu pour la cour de cassation comme une intention de démissionner, surtout que je n'ai en aucun cas mentionner quelconque intention de démissionner.

ma feuille assedic indique que mon contrat s'est rompu a mon initiative et que cette procédure a débuté le 01/04/2013, or, aucune procédure n'a débuté, ni licenciement ni démission.

Tous ces problèmes de droit sont flous pour moi, j'ai besoin d'aide :s

Par **youris**, le **30/10/2013** à **20:30**

bjr,

je réponds dans le cadre d'un salarié en cdi.

l'abandon de poste est la procédure la plus défavorable pour le salarié car c'est une décision unilatérale du salarié.

dans cette situation l'employeur n'a aucune obligation même pas celle de vous licencier. il continue à vous envoyer des fiches de paie à zéro et vous faites toujours partie de l'entreprise et bien sur vous n'avez pas droit au chômage.

je trouve que mettre en cause votre employeur et lui demander des indemnités alors que vous avez abandonné votre poste sans prévenir, est un peu gonflé;

en outre il a été gentil de vous fournir une attestation assedic.

je crains que vous ne soyez déçu par le monde du travail.

cdt

cdt

Par **kikoul**, le **30/10/2013** à **20:58**

Je ne suis pas en CDI mais en contrat d'apprentissage, un CDD d'environ 24 mois, dont je n'ai pas fais les 3 derniers mois.

Un abandon de poste consitue une faute grave et peut donc engendrer un licenciement, ou une suspension du contrat avec gel des salaires, je ne réclame en aucun cas les salaires de ma période d'abandon de poste! je n'ai pas été payé et c'est bien légitime.

Cependant mon employeur ne m'a pas licencié et a choisi de suspendre mon contrat du 01/04/2013 a la fin de celui-ci.

une fois mon contrat terminé, mon employeur a rempli une attestation assedic stipulant que j'avais rompu le contrat a mon initiative en date du 01/04/2013.

Ce avec quoi je suis en désaccord

merci de votre réponse, mais je suis la pour un problème de droit, la situation morale est complexe.

il n'a pas été "gentil" de me fournir une attestation assedic étant donné que c'est son devoir, une obligation.

Je ne demande pas d'indemnités vis-a-vis de la période ou j'ai abandonné mon poste, mais sur les périodes sans rémunération que je traverse (justement ou injustement?) vis-a-vis de l'absence d'attestation de salaire a l'époque de mon arrêt maladie, et le retard et probable refus (justifié ou injustifié ?) de mon dossier pole emploi du fait du retard et de la nature (bonne ou fausse?) de ma rupture de contrat.

j'espère être clair, le droit est un vast domaine pour moi :s

Par **P.M.**, le **30/10/2013** à **23:26**

Bonjour,

L'employeur semble avoir rempli correctement l'attestation ou en tout cas d'une manière qui ne puisse pas réellement lui être reprochée et vous ne pouviez pas l'obliger à demander au Conseil de Prud'Hommes de rompre le contrat d'apprentissage en raison de votre abandon de poste...

Vous n'avez pas démissionné puisque de toute façon ça n'existe que pour un CDI mais de fait avez rompu le contrat d'apprentissage à votre initiative ce qui ne peut pas vous ouvrir droit immédiatement à indemnisation par Pôle Emploi...

Ce n'est pas l'employeur qui a décidé de suspendre le contrat d'apprentissage mais vous...

Si vous demandiez des dommages-intérêts pour l'attestation qui vous a été délivrée tardivement si c'est le cas par la date qui y est portée, il ne manquerait pas de faire une demande reconventionnelle pour le préjudice subi par l'entreprise à la suite de votre absence injustifiée, du non-respect du contrat d'apprentissage et de sa rupture de fait à votre initiative...

Par **kikoul**, le **31/10/2013** à **01:12**

Merci de votre réponse, je pensais que le contrat était suspendu jusqu'au licenciement ou à la démission et que si la fin effective intervenait avant, le contrat était rompu normalement par la fin du CDD m'ouvrant droit aux indemnisations pole emploi. Je répète que je n'ai ni reçu aucune lettre de licenciement ni évoquer une démission a aucun moment :s

En fait l'abandon de poste est considéré directement comme une rupture de contrat ?

merci a vous

Par **janus2fr**, le **31/10/2013** à **08:13**

[citation]Je pensais que le contrat était suspendu jusqu'au licenciement ou à la démission
[/citation]

Bonjour,

Vous étiez en CDD, pour ce type de contrat, il n'existe ni démission, ni licenciement !

Par **P.M.**, le **31/10/2013** à **08:21**

[citation]Merci de votre réponse, je pensais que le contrat était suspendu jusqu'au licenciement ou à la démission et que si la fin effective intervenait avant, le contrat était rompu normalement par la fin du CDD m'ouvrant droit aux indemnisations pole emploi. Je répète que je n'ai ni reçu aucune lettre de licenciement ni évoquer une démission a aucun moment :s

En fait l'abandon de poste est considéré directement comme une rupture de contrat ?

merci a vous[/citation]

Bonjour,

Effectivement, pas de démission ni de licenciement en plus, sauf accord commun, obligation de passer par le Conseil de Prud'Hommes pour rompre le contrat d'apprentissage, par ailleurs, ce n'est pas parce que la fin du CDD arrive qu'il n'a pas été rompu de fait avant par un abandon de poste sinon cela ne serait pas prévu sur les attestations destinées à Pôle Emploi, notamment pour les CDD, c'est tout autant valable pour le salarié que pour l'employeur et d'autre part, si de toute façon, cela vous ouvrirait droit à indemnisation par Pôle Emploi, il serait inutile de devoir notifier cela, malheureusement, il faut souvent assumer les conséquences de ses décisions...

De toute façon votre attestation est remplie suffisamment clairement pour que vous vous adressiez à Pôle Emploi pour voir s'ils veulent ou peuvent vous indemniser en fonction de la réglementation...

Par **Juriste-social**, le **31/10/2013** à **15:15**

Bonjour,

Les conditions de rupture du contrat d'apprentissage sont très strictement encadrées par la loi.

Les motifs de rupture sont limitativement énumérés par le Code du travail.

L'apprenti ne peut pas valablement démissionner, passé les deux premiers mois. Cette rupture ne peut produire aucun effet juridique. L'employeur ne peut donc pas se contenter d'une telle rupture et considérer que le contrat a pris fin. À défaut, le salarié pourrait demander une indemnité pour rupture aux torts de l'employeur, celui-ci n'ayant pas valablement rompu le contrat (Voir notamment sur l'égifrance :Cass. soc., 23 sept. 2008, no 07-41.748).

Que vous ayez démissionné ou abandonné votre poste,l'employeur qui entendait mettre un terme à votre contrat avant le 31/07/2013 aurait dû demander la résiliation judiciaire du contrat pour faute grave dans votre hypothèse d'abandon de poste (voir notamment : cass. soc. 27 juin 2007, n°06-40992).

Il ne pouvait se contenter de signer votre attestation Pôle emploi et y inscrire "rupture à l'initiative du salarié" alors même qu'aucun accord amiable n'a été conclu par vous deux pour rompre le contrat et que vous ne pouviez démissionner.

Même si cela peut sembler aberrant pour les employeurs, ils doivent respecter la procédure de rupture prévue pour l'apprentissage y compris lorsque l'apprenti cesse de venir au travail.

Votre employeur ayant rompu votre contrat (en tout cas ayant indiqué une rupture à votre initiative) sans respecter la procédure adéquate a vraisemblablement commis une erreur. Je pense que vous pouvez tenter d'obtenir une rupture aux torts de l'employeur, en tout cas ça se tente vraiment dans votre cas.

Votre employeur sera alors en outre condamné à vous payer les salaires restant à courir

jusqu'au terme du contrat, même si vous avez abandonné votre poste...

Je vous conseille pour cela de vous rapprocher d'un syndicat ou d'un avocat qui pourra vous confirmer (ou pas) mon analyse.

Malheureusement, vous ne pouvez considérer que votre contrat a été suspendu jusqu'au 31 07 2013 car même si la rupture était vraisemblablement illicite, elle a bien eu lieu. Il vous appartiendra de saisir le Conseil de prud'hommes pour contester cette rupture si mon analyse vous était confirmée par un syndicat ou un avocat.

Enfin, concernant Pôle emploi, vous devez normalement être pris en charge car la notion de démission n'existe pas dans le contrat d'apprentissage. Le mieux est d'aller les voir bien évidemment en expliquant simplement que votre contrat a été rompu et que vous prétendez à l'assurance chômage, peut importe une rupture à votre initiative (d'autant plus que ce cas de rupture de l'apprentissage n'existe légalement pas).

Bon courage.

Par **P.M.**, le **31/10/2013 à 16:52**

Ce serait tout à fait étonnant qu'après avoir abandonné votre poste, vous obteniez une décision du Conseil de Prud'Hommes comme quoi c'est l'employeur qui à l'inverse a rompu le contrat d'apprentissage puisqu'il s'est contenté de ne pas réagir sans avoir l'obligation d'agir autrement...

Tout au plus pourriez vous obtenir une rectification de l'attestation destinée à Pôle Emploi, mais personnellement, je suis très sceptique...

De même sur la base d'une telle attestation, ça m'étonnerait que Pôle Emploi vous ouvre des droits à indemnisation...

Par **P.M.**, le **31/10/2013 à 17:37**

Il faudrait savoir si depuis votre abandon de poste, vous avez été embauché par un nouvel employeur ou si vous vous êtes inscrit à Pôle Emploi, sinon, vous pourriez quand même essayer de vous référer à l'[Arrêt 87-45106 de la Cour de Cassation](#)...

Par **P.M.**, le **01/11/2013 à 09:08**

Bonjour,

Effectivement, sauf que l'employeur, dans l'Arrêt 87-45106, a adressé le solde de tout compte avant même le terme du CDD, c'est donc différent sur ce point à votre situation que le Conseil de Prud'Hommes pourrait relever pour dire que l'employeur ne l'avait pas rompu à son initiative pendant le cours de celui-ci...

Juridiquement, au sens du Code du Travail, le contrat d'apprentissage n'est pas un CDD, même s'il lui ressemble...

Pour l'instant c'est vous qui dites que le contrat d'apprentissage a été rompu à l'initiative de l'employeur le 01/04/2013, car c'est quand même vous qui avez cessé d'exécuter le contrat de travail par l'abandon de poste et personnellement, je ne m'avancerais pas pour considérer qu'un recours serait pratiquement gagné d'avance par vous...

Par **P.M.**, le **01/11/2013 à 13:26**

Votre contrat d'apprentissage n'a pas pu se poursuivre "normalement" jusqu'à la date prévue puisque son exécution a été interrompue avant, reste à savoir à qui on peut attribuer sa rupture prématurée...

Le Conseil de prud'Hommes compétent peut être celui de l'exécution du contrat de travail ou du siège de l'entreprise, s'il est différent, mais aussi celui où il a été signé et ce pourrait donc être celui de votre domicile ou du centre de formation...

A priori, la demande d'Aide Juridictionnelle doit être déposée dans le même ressort que le Conseil de Prud'Hommes compétent mais l'avocat que vous aurez choisi devrait pouvoir vous en dire plus sachant qu'à mon avis, il serait préférable qu'il soit lui-même proche du Conseil de Prud'Hommes compétent...

Par **P.M.**, le **01/11/2013 à 16:53**

Nous tournons en rond et ce n'est pas moi ou tout autre qui peut répondre à cette question réellement par appréciation de la situation précise mais le Conseil de Prud'Hommes, ensuite la Cour d'Appel, éventuellement, voire la Cour de Cassation...

Si l'abandon de poste n'avait aucune conséquence il n'y aurait pas de prévu non plus sur l'attestation destinée à Pôle Emploi, "rupture à l'initiative du salarié" pour aucun contrat...

Si l'employeur vous avait empêché de revenir travailler, vous ne considéreriez je pense que le contrat d'apprentissage n'a pas été rompu à son initiative sous prétexte que cela ne ressort pas d'un accord commun ou d'une décision du Conseil de Prud'Hommes...

D'ailleurs, suite à un abandon de poste dans le cadre d'un CDI la Cour de Cassation a déjà considéré comme valant démission le fait que le salarié s'était fait embaucher par un autre employeur ou qu'il s'était fait inscrire à l'époque à l'ASSEDIC, d'où une interrogation que je vous ai posée...

Vous avez pu noter que la lettre de l'employeur est postérieure au terme initial du CDD et qu'apparemment, il a pris le temps de se faire conseiller...

Je vous ai indiqué les trois lieux qui permettent de situer le Conseil de Prud'Hommes dans le ressort duquel vous pouvez déposer un recours, sachant qu'il en existe plus d'un que par région ou département et que je présume, vous étiez quand même rattaché à un établissement...

Par **Juriste-social**, le **02/11/2013 à 08:09**

Bonjour kikoul,

La procédure de rupture est stricte, même si vous avez abandonné votre post, l'employeur

aurait du en avril demander la résiliation de votre contrat. En prenant l'initiative de rompre votre contrat parceque vous avez abandonné votre poste il a vraisemblablement commis une erreur de droit.

Peu importe que vous ayez eu tort d'abandonner votre poste ou qu'il ait inscrit sur votre attestation une rupture à votre initiative. En effet, vous ne pouvez juridiquement prendre cette initiative puisque la démission est "interdite".

Aucune jurisprudence vous empêche d'agir ou amoindrit vos chances de "gain".

A mon avis adressez vous à un syndicat ou avocat car votre employeur aurait du attendre la fin de votre contrat s'il voulait rompre sans saisir le Conseil...

Concernant pôle emploi, l'attestation nest pas reellement adaptée au contrat d'apprentissage qui ne connaît pas la "rupture à l'initiative du salarié". Si il refuse votre prise en charge il conviendra de saisir la commission de recours afin de leur semontrer que cet intitulé de rupture nest pas conforme à la particularité du contrat d'apprentissage. Je n'ai pas eu le temps de verifier mais il me semble que tous les cas de rupture légalement prévus ouvrent droit au chômage, c'était même l'avantage de ce contrat contrairement au CDD.

D'autant plus que la "rupture à l'initiative du salarié" correspond au CDD clasique et obéit à des conditions particulières.

Encore une fois, l'apprentissage ne connaît pas cette exception. La protection de l'apprenti a été voulue forte par le législateur.

Expliquez leur dans ces termes à pôle emploi, et s'ils refusent prenez un avocat avec l'aide juridictionnelle et agissez aussi bien contre votre emoloyeur que contre pôle emploi.

En effet, une attestation erronnée ne peut priver un salarié de son droit à l'assurance chômage.

Voyez si vous trouvez un avocat d'accord avec mon analyse, mais il me semble que vous devriez pouvoir en trouver un.

Par **Juriste-social**, le **02/11/2013** à **08:13**

Bonjour kikoul,

La procedure de rupture est stricte, même si vous avez avandoné votre post, l'employeur aurait du en avril demander la résiliation de votre contrat. En prenant l'initiative de rompre votre contrat parceque vous avez abandonné votre poste il a vraisemblablement commis une erreur de droit.

Peu importe que vous ayez eu tort d'abandonner votre poste ou qu'il ait inscrit sur votre attestation une rupture à votre initiative. En effet, vous ne pouvez juridiquement prendre cette initiative puisque la démission est "interdite".

Aucune jurisprudence vous empêche d'agir ou amoindrit vos chances de "gain".

A mon avis adressez vous à un syndicat ou avocat car votre employeur aurait du attendre la fin de votre contrat s'il voulait rompre sans saisir le Conseil...

Concernant pôle emploi, l'attestation nest pas reellement adaptée au contrat d'apprentissage qui ne connait pas la "rupture à l'initiative du salarié". Si il refuse votre prise en charge il conviendra de saisir la commission de recours afin de leur semontrer que cet intitulé de rupture nest pas conforme à la particularité du contrat d'apprentissage. Je n'ai pas eu le temps de verifier mais il me semble que tous les cas de rupture légalement prévus ouvrent droit au chômage, c'était même l'avantage de ce contrat contrairement au CDD.

D'autant plus que la "rupture à l'initiative du salarié" correspond au CDD clasique et obéit à des conditions particulières.

Encore une fois, l'apprentissage ne connait pas cette exception. La protection de l'apprenti a été voulue forte par le législateur.

Expliquez leur dans ces termes à pôle emploi, et s'ils refusent prenez un avocat avec l'aide juridictionnelle et agissez aussi bien contre votre emoloyeur que contre pôle emploi.

En effet, une attestation erronnée ne peut priver un salarié de son droit à l'assurance chômage.

Voyez si vous trouvez un avocat d'accord avec mon analyse, mais il me semble que vous devriez pouvoir en trouver un.

Par **P.M.**, le **02/11/2013** à **08:38**

Bonjour,

En tout cas, je ne vois pas comment on peut prouver que l'employeur a pris l'initiative de rompre votre contrat d'apprentissage puisqu'il a attendu que son terme soit arrivé pour réagir à votre lettre recommandée, c'est donc bien ce qu'il a fait...

Tous les cas de rupture du contrat d'apprentissage n'ouvrent évidemment pas droit à indemnisation par Pôle Emploi...

Par ailleurs, vous ne pourrez pas agir de la même manière contre l'employeur et Pôle Emploi, pour le premier, ce sera devant le Conseil de Prud'Hommes et contre l'organisme, ce sera devant le Tribunal d'Instance ou de Grande Instance suivant le montant de ce que vous réclamerez...