



## Abandon de poste/droits sécurité sociale-mutuelle

Par **Elisa1975**, le **06/10/2015** à **11:29**

Bonjour,

J'ai effectué un abandon de poste cet été. A ce jour, je ne suis pas licenciée pour faute grave et le délai pour la mise en place de la procédure est passé.

J'ai reçu 3 courriers me demandant de reprendre mon poste et ma fiche de paie du mois d'août à 0...Je n'ai pas reçu ma fiche de paie du mois de septembre malgré ma demande auprès de mon employeur.

Mon contrat est-il suspendu? Si c'est le cas ai-je toujours le droit à la Sécurité Sociale et à la mutuelle obligatoire? Je suis encore sous contrat mais je ne cotise plus...Pour la mutuelle, j'ai posé la question à mon employeur qui ne m'a pas répondu.

Je vous remercie de bien vouloir me donner votre avis SVP!

Par **P.M.**, le **06/10/2015** à **11:57**

Bonjour,

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...

C'est vous qui prétendez que l'employeur ne pourrait plus procéder au licenciement...

Le contrat de travail n'est pas suspendu légalement puisque c'est une absence injustifiée mais il l'est de fait...

A défaut de cotisation la mutuelle pourrait être résiliée même si vos droits à la Sécurité Sociale en principe existe toujours pour le remboursement de soins...

Par **Elisa1975**, le **06/10/2015** à **12:25**

Merci pour votre retour!

Je suis bien d'accord avec vous que l'abandon de poste n'est pas la meilleure solution. Ma fille a d'importants troubles d'apprentissage, j'ai demandé une rupture conventionnelle qui m'a été refusée (et qui aurait pu être acceptée, étant donné que j'avais moins d'1 an d'ancienneté donc pas d'indemnités à verser par l'employeur). Mon but était de pouvoir m'inscrire à Pôle Emploi et de pouvoir mettre ainsi en place un projet professionnel qui allait me permettre de concilier ma vie personnelle et professionnelle. La démission ne donnant pas droit aux allocations chômage, je ne voyais plus que cette solution...Bref...Ceci dit mon employeur m'a déjà remplacé depuis un mois...

Concernant la Sécurité Sociale, je leur ai expliqué mon cas, j'attends leur retour...mais le fait que je ne cotise plus (car plus de salaire) me laisse peu d'espoir. Quant à la Mutuelle, j'ai posé la question à mon employeur, à savoir si j'en bénéficiais toujours : il ne m'a pas répondu.

Il m'a semblé avoir lu à plusieurs reprises que l'employeur, pour procéder à un licenciement pour faute grave, disposait d'un délai maximum de 2 mois à partir du moment où il avait pris connaissance de l'abandon de poste? C'est faux? Il peut procéder à un licenciement pour faute grave passé ce délai?

Par **P.M.**, le **06/10/2015** à **13:00**

La rupture conventionnelle peut être acceptée mais elle peut aussi être refusée et même avec moins d'un an d'ancienneté, il y a bien une indemnité à verser même si elle est faible et chacun est libre de ses choix...

Normalement, pour le remboursement de soins, la Sécurité Sociale vous reste acquise pendant un an...

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois et même restreint pour pouvoir invoquer une faute grave mais le fait fautif est encore présent puisque vous êtes en absence injustifiée et si vous décidiez de reprendre le travail, il pourrait vous licencier à ce moment là si vous étiez incapable de la justifier car il pourrait prétendre ne la constater qu'à ce moment-là...

Par **Elisa1975**, le **07/10/2015** à **07:36**

Supposons que je me présente sur mon lieu de travail. Supposons que mon employeur refuse l'accès à mon poste en raison de mes absences que je ne peux pas justifier. Comment faut-il réagir dans un tel cas?

Par **P.M.**, le **07/10/2015** à **09:12**

Bonjour,

L'employeur pourrait effectivement vous mettre en mise à pied conservatoire, dans ce cas il faudrait lui demander un écrit et si vous ne pouvez pas l'obtenir, relater, par lettre recommandée avec AR le fait que vous vous êtes présentée à votre travail et que l'employeur vous a refusé l'accès avant même qu'il ne vous la confirme lui-même en vous convoquant à

un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Par **Elisa1975**, le **07/10/2015** à **18:57**

Ok merci . Une autre question : concernant les bulletins de paie. L'employeur est-il obligé de les émettre chaque mois lorsque l'employé est en abandon de poste? Par exemple, j'ai bien reçu celui d'août mais pas de septembre.

Par **P.M.**, le **07/10/2015** à **20:00**

Les avis divergent mais je n'ai jamais trouvé de Jurisprudence précise à ce sujet, en tout cas, à mon avis, s'il doit y avoir un prélèvement de la mutuelle, cela devrait être le cas avec un solde négatif...

Par **Elisa1975**, le **07/10/2015** à **20:09**

En fait, le bulletin de paie reçu affiche un solde à 0 et des charge patronales negatives...mais je pense que je me suis mal exprimée.Ma question ne portait pas forcément sur la mutuelle. Est ce que l'employeur peut ne pas remettre les fiches de paie à 0 ou avec un solde négatif à son employé qui en abandon de poste. Est-ce que légalement, il est dans son droit de n'envoyer aucune fiche de paie alors que, finalement, le contrat n'est pas juridiquement suspendu?

Par **P.M.**, le **07/10/2015** à **20:52**

C'était à cela que je répondais dans la première partie de mon dernier message comme quoi les avis divergent mais que je n'ai jamais trouvé de Jurisprudence précise obligeant l'employeur à délivrer un bulletin de paie à 0...  
Je n'ai pas dit que le contrat de travail n'est pas juridiquement suspendu pendant un abandon de poste mais qu'il ne l'est pas légalement car les cas sont prévus exclusivement au Code du Travail...

Par **Elisa1975**, le **08/10/2015** à **12:55**

Alors, je me suis présentée aujourd'hui (il a fallu que je me pousse mais il faut assumer ses actes) . Ils n'ont pas souhaité que je reprenne mon poste. Mon responsable m'a dit que je n'étais pas fiable et que, par ailleurs, il m'avait déjà remplacée! Il m'a dit qu'une procédure de licenciement était en instance et qu'il n'avait pas encore déterminé le motif (ce dont je doute).

Par **P.M.**, le **08/10/2015** à **20:10**

Bonjour,  
J'espère que vous avez exigé un écrit...

Par **SStella**, le **12/10/2015** à **18:30**

Le motif de votre licenciement n'est pas important. Cependant, il vaut mieux accélérer la procédure pour que vous puissiez avoir les allocations chômage. Pensez aussi à vous rapprocher d'une assistante sociale afin d'avoir les conseils nécessaires pour mieux subvenir aux besoins de votre enfants.

Contactez aussi la mutuelle pour voir si vous lui devez des cotisations et pensez à la résilier. Le mieux est de faire des devis sur <http://www.mutuelle-pas-cher.fr/> pour en prendre une à tarif raisonnable.

Tenez nous au courant !

Par **Elisa1975**, le **12/10/2015** à **18:43**

J'ai basculé mes enfants sur la mutuelle de mon époux.  
J'ai reçu une mise à pied avec convocation préalable à un licenciement pour faute grave. Par ailleurs, j'ai pris les services d'un avocat. Affaire à suivre donc.

Par **P.M.**, le **12/10/2015** à **19:00**

Bonjour,  
C'est loupé pour le comparateur de mutuelles dont on sait qu'ils ne sont pas objectifs...