



Fin de congé maternité depuis 2ans et sns nouvelle de mon patron

Par **KARINE Ka06**, le **24/09/2018** à **13:43**

Bonjour,

J'étais en congé maternité jusqu'en août 2016 et en avait informé mon employeur par courrier recommandé. Je n'ai jamais rien reçu de sa part et me demande ce que je dois faire, voulant retrouver une activité professionnelle ?

Est'il en tord ? ou moi même ? ne souhaitant pas reprendre de toute façon mon activité chez lui.

Merci.

Par **P.M.**, le **24/09/2018** à **15:33**

Bonjour,

Au terme du congé maternité, vous deviez reprendre votre emploi, donc a priori, vous êtes en abandon de poste...

Si vous ne vouliez pas le reprendre chez cet employeur, il vous restait à démissionner...

Par **Visiteur**, le **24/09/2018** à **20:57**

Bonjour

Est ce cet employeur qui vous harcèle ?

De quelle manière ?

[url=http://https://www.legavox.fr/forum/travail/salarie/demission/demission-cause-harcelement-droit-indemnites_111191_1.htm]http://https://www.legavox.fr/forum/travail/salarie/demission/demission-cause-harcelement-droit-indemnites_111191_1.htm[/url]

Par **miyako**, le **24/09/2018** à **22:40**

Bonsoir,

C'était à vous de reprendre contact avec l'entreprise à l'issu de votre C.M.

Depuis 2016..... est ce que l'entreprise existe toujours.

Si oui,l'entreprise est en tord,car on aurait du ,dès la fin de votre CM,vous envoyez une lettre vous demandant ,soit de reprendre votre travail,ou si vous comptiez prendre un congé parental .

Un abandon de poste ne peut pas durer 2 ans ,sans que l'employeur ne se manifeste ou licencie .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **24/09/2018** à **23:29**

Après avoir dit cela, vous avez sans doute une solution...

Je ne vois pas en quoi l'employeur est en tort et ce qui l'oblige à réagir face à un abandon de poste à moins que vous puissiez citer une Jurisprudence...

Par **DRH France**, le **28/09/2018** à **23:24**

Bonsoir,

L'employeur n'est nullement obligé d'envoyer des mises en demeure au salarié en abandon de poste. Ce n'est pas lui qui est en faute.

Si l'entreprise existe toujours, vous pouvez retourner à votre travail et voir comment réagit votre employeur (peut-être voudra-t-il vous licencier...). Vous pourrez aussi lui proposer une rupture conventionnelle, ou démissionner en faisant votre préavis ou en en étant dispensée.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **28/09/2018** à **23:50**

Bonjour,

Retourner au travail sans prévenir c'est perdre son temps et son argent...

Il est illusoire de penser qu'après 2 ans d'abandon de poste, l'employeur acceptera une rupture conventionnelle ou même procédera au licenciement...

Par **DRH France**, le **30/09/2018** à **23:10**

Bonsoir,

Si la salariée se présente pour reprendre son travail, il n'y a plus d'abandon de poste mais une absence irrégulière de longue durée et l'employeur sera bien obligé de réagir d'une manière ou d'une autre :

- reprendre la salariée en lui redonnant du travail ; dans ce cas, la salariée pourra soit rester, soit démissionner si elle ne veut plus de ce travail dans cette entreprise, l'employeur la

dispensant ou non du préavis ;

- engager une procédure de licenciement (s'il veut invoquer une faute grave du fait de l'absence irrégulière, il devra lui signifier une mise à pied conservatoire dès son arrivée) ;
- la mettre dehors, ce qui pourra s'analyser en un licenciement verbal sans motivation, permettant à la salariée de saisir les prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (faute de lettre motivant le licenciement) et non respect de la procédure.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **30/09/2018** à **23:30**

Bonjour,

Abandon de poste ou absence irrégulière de longue durée, c'est exactement la même chose...

L'intéressée nous a dit qu'elle ne souhaite pas reprendre une activité chez cet employeur donc sur ce point, le problème est réglé à moins que vous entendiez l'y forcer...

L'employeur n'est pas forcé de procéder au licenciement mais choisir une autre sanction...

Il faudrait que la salariée puisse prouver le licenciement verbal...

Mais si la salariée a eu la mauvaise idée de s'inscrire à Pôle Emploi pendant l'abandon de poste ou d'être embauchée par un autre employeur sa volonté de démissionner pourrait être constatée suivant la Jurisprudence...

Il ne s'agit pas d'asséner des affirmations pour faire le tour d'un sujet sans tenir compte de ce qui y est dit...

Par **DRH France**, le **01/10/2018** à **16:03**

Bonjour,

La salariée demandait ce qu'elle pouvait faire. Je lui ai donné une solution, je n'en ai pas lu d'autres. Je n'ai lu que le fait qu'elle aurait dû faire autrement il y a deux ans.

La notion d'abandon de poste est très proche de celle d'absence injustifiée. Mais si tout abandon de poste entraîne une absence injustifiée, ce n'est pas exactement la même chose :

l'abandon de poste présente un caractère instantané (Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2003, N°: 01-40036). Ce n'est pas le cas de l'absence injustifiée. C'est pourquoi l'employeur qui veut licencier au delà d'une certaine durée (notamment plus de deux mois), doit invoquer un autre fait fautif proche de l'engagement de la procédure de licenciement pour faute, généralement l'absence injustifiée qui s'est poursuivie sur une longue durée, ou la non réponse à une mise en demeure (voir la jurisprudence citée ci-dessus).

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **01/10/2018** à **16:29**

La salariée demandait ce qu'elle pouvait faire mais sous réserve de ne pas reprendre le travail chez cet employeur, vous n'avez donc pas plus trouvé de solution en dehors de l'illusoire rupture conventionnelle en l'occurrence que vous essayez de caser à tout bout de champ...

Si elle pouvait démissionner il y a deux ans, il est évident qu'elle peut encore le faire sauf pour vous et l'employeur ne lui demanderait sûrement pas d'effectuer le préavis...

Par ailleurs, nous ne savons pas ce que contenait la lettre recommandée envoyée par la salariée en 2016...

Je ne vous fait pas dire maintenant que l'abandon de poste ou l'absence irrégulière de longue durée c'est du kif kif au moment où les faits se produisent et l'[Arrêt 01-40036 de la Cour de Cassation](#) ne fait que dire que la procédure pour faute grave doit être engagée dans les deux mois et même sous un délai restreint alors que vous même suggérez qu'il pouvait le faire au bout de plus de 2 ans mais l'absence injustifiée qui s'est poursuivie ne marchera pas plus, il faudrait effectivement que l'employeur ait mis en demeure la salariée alors qu'elle est sans nouvelle apparemment, comme j'ai eu l'occasion de le dire sur ce forum en me référant à l'[Arrêt 06-44123](#)...

On peut citer aussi l'[Arrêt 13-24704](#)...

Par **DRH France**, le **01/10/2018 à 16:51**

L'abandon de poste et l'absence injustifiée sont proches, la première entraînant la seconde. Mais ce n'est pas exactement la même chose (comme vous l'indiquiez), puisque l'abandon de poste ne peut seul être invoqué trop longtemps, alors que l'absence irrégulière est une faute qui se poursuit.

L'arrêt du 29 janvier 2003, N°: 01-40036 ne fait pas que dire que la procédure pour faute grave doit être engagée dans les deux mois, il montre que l'abandon de poste est un fait instantané qui ne peut plus être invoqué seul après un certain délai.

Je cite cette jurisprudence : "si un fait fautif, dont l'employeur a eu connaissance plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, peut être pris en considération lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai, **l'abandon de poste, qui présente un caractère instantané, ne peut donner lieu** à des poursuites disciplinaires au-delà du délai de deux mois prévu par l'article L. 122-44 du Code du travail ; qu'ayant relevé que la lettre de licenciement reprochait à Mme X... d'avoir cessé toutes relations de travail le 31 janvier 1997 et qu'aucun autre fait fautif n'était intervenu depuis lors, la cour d'appel a exactement décidé que l'abandon de poste invoqué était prescrit lors de l'engagement de la procédure disciplinaire au mois de juin 1999"

(Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2003, N°: 01-40036).

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **01/10/2018 à 17:02**

Puisque le premier (l'abandon de poste) peut entraîner la seconde (l'absence injustifiée), cela commence par le premier, cela devrait être compréhensible aussi pour un DRH...

Maintenant vous allez sans doute nous faire des exposés stériles sur la différence entre l'absence irrégulière et l'absence injustifiée en nous éloignant un peu plus du sujet...

Mais ce qui serait mieux c'est de nous trouver une Jurisprudence qui indique qu'en cas d'absence irrégulière ou injustifiée (appelez-là comme vous voulez) qui s'est poursuivie l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour faute grave sans même avoir mis en demeure la salariée de reprendre le travail et que celle-ci ne le fait pas...

Mais après tout comme c'est votre métier de conseiller les employeurs, je vous laisse le faire

aussi maladroitement en vous servant d'une lecture erronée d'un Arrêt de la Cour de Cassation car le fait nouveau ne peut pas être seulement la poursuite de l'absence contrairement à ce que vous croyez même si on ne l'appelle plus abandon de poste...