Image not found or type unknown

Licenciement pour abandon de poste

Par **anstmoaiha**, le **18/10/2014** à **23:31**

Bonjour,

Je viens d'être licencier pour abandon de poste, dans ma lettre de licenciement mon employeur me menace de me poursuivre en justice pour percevoir une indemnité liée au préjudice subit.

J'étais gestionnaire paye dans un service de 9 personnes, mais la pression, le temps de transport m'ont fait craqué.
J'ai essayer de m'arranger avec mon responsable mais rien n'y a fait.
J'ai bien conscience que l'abandon de poste n'est pas excusable, mais honnêtement je ne vois pas ou est le préjudice subit par mon employeur.

En effet je suis parti le 19/09 et le 23/09 une réunion était organisée pour donne le nom de la personne qui allait me remplacer. Hors on ne m'avais pas encore contacter pour savoir le pkoi de mon absence.

Le reste de la procédure c'est passé normalement, lettre de demande de justificatif, convocation à un entretien et lettre de licenciement.
Sauf qu'avant d'envoyer la dernière lettre mon employeur a organisée une autre réunion dans laquelle il a clairement dit qu'il voulait faire de moi un 'exemple".

A votre avis, quelle est son délais d'action afin de me porter en justice ? et quelle serait la possible indemnisation ? je pense au préavis non effectué qu'en pensez vous?
J'ai demandé à mes anciennes collègues de me confirmé par lettre les propos des réunions, mais aucunes ne veut prendre ce risque, ce que je peux comprendre. Comment faire pour me défendre.

Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **19/10/2014** à **09:47**

Bonjour,
Si vous ne voyez pas le préjudice subi, le Conseil de Prud'Hommes pourrait avoir une appréciation différente effectivement déjà pour le préavis non effectué applicable en cas de démission...
Comme pour tout litige né lors de la rupture du contrat de travail, la prescription est de 2 ans...

Vous verrez bien suivant les demandes de l'employeur, si toutefois il exerce un recours, comment éventuellement vous pourriez vous défendre le cas échéant...

Par **HCavocat**, le **20/10/2014** à **16:56**

Bonjour,

S'agissant d'un licenciement et non d'une démission, aucun préavis pour démission n'est dû.

En revanche, concernant le préavis après licenciement, pour quelle raison vous ne l'avez pas effectué ? Avez vous été dispensé par l'employeur ?

Et sur quel motif voulez-vous contester votre licenciement ?

Par **janus2fr**, le **20/10/2014** à **17:09**

[citation]S'agissant d'un licenciement et non d'une démission, aucun préavis pour démission n'est dû. [/citation]
Bonjour,
Il s'agit d'un licenciement, certes, mais suite à abandon de poste !
L'employeur peut donc faire état d'un préjudice dans la mesure où il n'a pas eu le temps de se retourner comme il l'aurait eu durant le temps du préavis si le salarié avait démissionné au lieu d'abandonner son poste du jour au lendemain.
C'est, à mon avis, ce que voulait dire PM par :
"Si vous ne voyez pas le préjudice subi, le Conseil de Prud'Hommes pourrait avoir une appréciation différente effectivement déjà pour le préavis non effectué applicable en cas de démission..."

Par **P.M.**, le **20/10/2014** à **18:09**

Bonjor,
Merci Janu2fr d'avoir bien compris d'où pouvait venir le préjudice suivant ce que j'avais assez clairement exprimé me semble-t-il...
En plus, comme le licenciement a été vraisemblablement prononcé pour faute grave, c'est là où il n'y a pas de préavis à effectuer...
Il n'a par ailleurs jamais été question pour le salarié apparemment de contester le licenciement mais de savoir s'il pouvait craindre de devoir verser des dommages-intérêts à l'employeur...

Par **HCavocat**, le **20/10/2014** à **18:32**

Effectivement,le salarié ne demandait pas son délai d'action mais le délai de l'employeur, j'ai

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

lu un peu vite le dernier paragraphe.

Par **Pierre DRH**, le **20/10/2014** à **18:44**

Anstmoaiha explique qu'il vient d'être licencié pour abandon de poste. Il ne s'agit donc pas d'une démission !

Comme il s'agit d'un abandon de poste, le plus probable est que le licenciement est pour faute grave, auquel cas il n'y a pas de préavis.

Si l'employeur avait simplement licencié pour faute sérieuse, et que le salarié n'avait pas exécuté le préavis, il serait effectivement condamnable à ce titre. Mais je ne pense pas que cette version soit la bonne.

Autrement, seul le licenciement pour faute lourde peut permettre à l'employeur d'obtenir des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice subi du fait du salarié. Or, à moins qu'il y ait des éléments non révélés, permettant de dire qu'il y aurait eu intention de nuire, l'employeur ne peut pas invoquer la faute lourde.

Par ailleurs, il apparaît que l'employeur en effectuant le remplacement du salarié de manière anticipée par rapport au licenciement, c'est Anstmoaiha qui serait en droit d'obtenir des indemnités, s'il pouvait prouver l'anticipation de son remplacement définitif.

Par **HCavocat**, le **20/10/2014** à **18:53**

L'employeur pourra très très difficilement obtenir une indemnisation de l'abandon de poste égale au montant du préavis avant démission faute d'intention de nuire du salarié.

Cela relève de la gageure en pratique pour obtenir une telle indemnisation, d'autant plus qu'en l'espèce des conditions difficiles de travail sont invoquées (pression).

C'est à l'employeur de démontrer son préjudice, et dans le cadre d'un éventuel contentieux, le salarié pourra obtenir la communication du registre du personnel pour vérifier à quelle date son remplaçant a été trouvé, afin notamment de contrer tout idée de préjudice.

Par **P.M.**, le **20/10/2014** à **19:26**

En tout cas, remplacer un salarié absent est tout à fait légitime pour un employeur puisqu'il n'est pas dit que cela était en CDI...
Le préavis sert aussi à l'entreprise de préparer son départ et de préparer son départ définitif...

Par **anstmoaiha**, le **21/10/2014** à **18:24**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je tiens à tous vous remercier pour les réponses données.

Par **anstmoaiha**, le **23/10/2014** à **18:26**

Bonjour,

Je viens de recevoir un courrier avec AR de mon employeur me demandant de lui verser 2 mois de salaires correspondant au préavis non effectués.
Si je m'y refuse il "se verra obligé d intenter une action en justice afin d obtenir sous astreinte une réparation."

A t-il le droit de me le demander (je sous entend seul sans action de justice) ?

Il me demande de répondre, je ne m'oppose pas à payer, je lui dois certainement le préavis, mais je ne suis pas d accord sur le nombre de mois vu qu'aujourd'hui ma remplaçante est en poste depuis le 01/10/2014.

Merci de vos réponses.

Par **HCavocat**, le **23/10/2014** à **18:36**

Bonjour,

Vous ne lui devez rien du tout tant que le CPH n'en a pas décidé autrement.

Je vous conseille de lui écrire, sans revenir sur ce préavis dont il exige paiement, mais simplement pour lui expliquer les raisons de votre départ : pression, conditions de travail difficile, et s'il y a lieu non paiement des heures supp, ou tout élément qui pourrait révéler une attitude fautive de votre employeur.

Enfin, comme il y a eu remplacement, le préjudice de l'employeur sera très limité d'autant que vous étiez de bonne foi.

Par **P.M.**, le **23/10/2014** à **18:36**

Bonjour,
Je pense que vous pouvez ignorer ce courrier en tout cas au niveau de l'astreinte mais rien ne s'oppose à ce que l'employeur vous propose une certaine forme d'accord amiable ou même de transaction qui demande des cocessions réciproques...
Vous pourriez tout simplement attendre que le Conseil de Prud'Hommes vous condamne éventuellement même s'il est peu probable et qu'il le fasse en transformant en quelque sorte la faute grave en faute lourde car il n'est même pas certain que l'employeur le saisisse...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **anstmoaiha**, le **23/10/2014** à **18:55**

Donc mon ancien employeur ne peux prétendre à me demande de l'argent sans passer par le conseil des prud'hommmes.

Mais je penses qu'il est capable de le saisir car au dires de la réunion dans laquelle il a ouvertement parler de ma procédure de licenciement à tout le service paye, il à clairement évoqué le fait de faire de moi un exemple.

Je ne sais pas comment se passe une action au conseil des prud'hommes, je me doute que des frais d'avocat sont liés, mais si dans l'éventualité ou il gagne je devrais lui paye le préavis mais aussi ses frais engendres par la procédure ?

Par **P.M.**, le **23/10/2014** à **19:06**

Comme je vous l'ai dit, l'employeur peut vous proposer un accord amiable ou plutôt une transaction mais vous pouver la refuser et préférer qu'une décision de Justice intervienne...
Vous pourriez être condamné au titre de l'art. 700 du code de procédure civile pour une partie des frais d'avocat de l'employeur, ce qui est quand même assez rare et l'on ne peut avant péjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes qui pourrait tout simplement le débouter...

Par **anstmoaiha**, le **23/10/2014** à **19:34**

L'accord dont vous parlez est certainement la lettre reçu ce jour.
Car dans celle-ci il ne me laisse pas le choix soit je paye soit il me poursuit.
Mais j'ai peur de répondre, car je n'aurai pas les termes adéquats pour lui expliquer que je veux bien payer mais pas les 2 mois complets vu que je sais que quelqu un à pris ma place.

Par **P.M.**, le **23/10/2014** à **20:09**

Mais il est possible aussi et même probable que l'employeur essaie de vous faire peur en vous menaçant ainsi plutot que d'avoir un ton plus propice à un accord, il sait sans doute très bien qu'il n'obtiendra pas d'astreinte et même éventuellement de condamnation...
Il conviendrait déjà de ne pas vous affoler et je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou de la Maison du Droit ou de la Justice proche de votre domicile ou d'un avocat dans le cadre d'une permanence gratuite que pourrait vous indiquer le Barreau local mais il faudrait savoir que si vous admettez que vous devez une partie du préavis, cela reconnaîtrait pratiquement une dette donc effectivement, il faudrait que votre réponse soit bien rédigée sachant aussi que si vous faîtes allusion à des pressions, il faudrait que vous ayez des éléments concrets à faire valoir mais que le lieu de votre domicile ne peut pas en être un...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **anstmoaiha**, le **27/10/2014** à **18:22**

Bonsoir
J'ai suivis vos conseils, j'ai contacter la maison du droit qui m as conseillé d'appeler l inspection du travail

Organisme qui m'a dit la même chose que vous, que l'employeur ne peux pas me demande de lui payer le préavis suite au licenciement (pas de preavos)et qui plus est suite à ma mise en pied durant la procédure.
Cette personne me conseille de faire un courrier dans ce sens à mon ex employeur mais je ne sais pas quoi dire ou écrire.

Auriez-vous des suggestions ?

Par avance merci

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **18:27**

Bonjour,
Vous pourriez écrire simplement à l'employeur par lettre recommandée avec AR que vous préférez vous en remettre à la sagesse du Conseil de Prud'Hommes s'il décide de le saisir car sa demende vous semble abusive...

Par **anstmoaiha**, le **27/10/2014** à **18:32**

Je me demande si ne pas répondre à cette mise en demeure peux m être préjudiciable si il venait à saisir le CDPH
En même temps je ne veux pas attiser le feu avec une réponse

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **18:34**

Je ne pense pas que ce serait beaucoup mieux car il pourrait invoquer une attitude désinvolte de votre part même lorsqu'il tente un accord amiable...

Par **anstmoaiha**, le **27/10/2014** à **18:53**

Est-ce que quelqu un sur le forum pourrais me donner des phrases type afin de repondre convenablement ?
Je ne voudrais pas faire d impair

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **19:08**

J'ai essayé de vous indiquer ce que je pense vous pourriez répondre mais cela ne vous convient peut-être pas...

Par **anstmoaiha**, le **27/10/2014** à **20:42**

Je sais et je vous remercie
Mais je parle de tournure de phrase

Pensez vous que c'est correcte si j'écris : "Suite à votre courrier le montant du préjudice que vous me réclamé me semble élevé, il me semble préférable de s'en remettre à la décision du CDPH"

Par **anstmoaiha**, le **27/10/2014** à **20:56**

Pensez vous que je peux préciser que je sais qu'une nouvelle embauché est arrivé dans le service et que c'était officieux bien avant mon licenciement ?

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **21:08**

Personnellement, je n'entrerais pas dans le détail à ce stade car dire que ce que vous réclame l'employeur est trop élevé, ceci peut être compris comme quoi, il peut vous réclamer moins et il serait toujours temps si toutefois l'employeur saisit le Conseil de Prud'Hommes d'argumenter votre défense...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés