



Abandon de poste et licenciement

Par **LHOMME ARTOIS**, le **06/04/2016 à 14:00**

bonjour

Vous aurez surement un jugement vis à vis de ma question mais voila !!!!!

Suite à une très mauvaise entente avec mon employeur (25 ans d'ancienneté dans cette PME, jamais eu de problème sauf depuis 3 ans avec ce nouveau patron) je lui ai proposer une rupture qui n'a pas accepté, je suis ai proposer un licenciement pour faute grave ou lourde (refus de travailler) qu'il refuse. (pourtant il fait tout pour que je m'embarque et perd mon calme) Vous allez me dire "Demissionner" mais malheureusement vu la conjoncture, je ne peux pas !!!!!

j'aimerais faire un abandon de poste, il parait que au bout de deux mois d'absence , l'employeur doit automatiquement enclenché un licenciement

Es ce vrai ?????

Par **P.M.**, le **06/04/2016 à 16:18**

Bonjour,

Je ne vois pas quel jugement on devrait avoir, mais 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 embauché par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Par **Dalma**, le **06/04/2016 à 16:27**

" il parait que au bout de deux mois d'absence , l'employeur doit automatiquement enclenché un licenciement

Es ce vrai ?????"

Non.

Par **P.M.**, le **06/04/2016 à 16:34**

D'après ma réponse, c'est évidemment faux...

Par **youris**, le **06/04/2016** à **16:58**

bjr,
en matière d'abandon de poste, l'employeur n'a aucune obligation envers le salarié concerné.
la solution c'est la démission.
salutations

Par **LHOMME ARTOIS**, le **07/04/2016** à **07:45**

vous remerciant pour cette réponse

Par **miyako**, le **07/04/2016** à **22:04**

Bonsoir,
L'article L1332-4 du code du travail dispose que l'employeur dispose de deux mois maxi à partir du jour où il a connaissance des faits, pour prendre une sanction disciplinaire. Il peut prononcer une mise à pied conservatoire, avec en concomitance une convocation à entretien préalable, mais surtout pas faire le sourd.
En plus un arrêt inédit de la cour de cas.soc. N°98-43441 du 06/12/2000 dit qu'après 6 semaines de réflexion, suite à abandon de poste, l'employeur ne pourra plus invoquer la faute grave (donc également pas de mise à pied conservatoire) pour un éventuel licenciement. Dans ce cas, en cas de licenciement cause réelle et sérieuse, le salarié devra effectuer son préavis, à défaut verser un dédommagement à son employeur.
Au bout de 48 heures d'absence, il est vivement recommandé d'envoyer une lettre de demande d'explication au salarié, puis si pas de réponse une mise en demeure à reprendre son travail.
L'employeur qui garde le silence et ne verse plus le salaire, ne fait pas mieux que le salarié qui abandonne son poste.
Le premier, risque d'éventuelles poursuites de la part de son employeur et le second prend un risque du même genre de la part du salarié.
Donc contrairement aux idées reçues et à ce qui se pratique encore, l'abandon de poste par le salarié est une très mauvaise idée, et la non gestion de cet abandon par l'employeur en est pas moins meilleure.
Récemment, j'ai eu un cas où le salarié en abandon de poste a été condamné à verser les deux mois de préavis non effectué, suite à un licenciement cause réelle et sérieuse pour absence injustifiée (abandon de poste).
Un autre, c'est employeur qui a été condamné pour non paiement des salaires suite abandon de poste.
Donc la plus grande vigilance s'impose dans le traitement des abandons de poste de part et d'autre.
Et que l'on ne vienne pas une nouvelle fois me dire que c'est du n'importe quoi en nous sortant une jurisprudence ne correspondant pas au cas traité ici.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **07/04/2016** à **23:39**

Bonjour,

Manque de chance c'est encore une erreur car si l'employeur veut invoquer une faute grave, il doit le faire sous un délai restreint de l'ordre d'un mois après que la faute ait été commise ou qu'il en ait eu connaissance, reste à déterminer quand la faute est caractérisée...

48 h d'absence ne suffisent pas car c'est le délai pour que le salarié envoie un arrêt-maladie et ensuite, il faut attendre le délai postal...

Après l'envoi de la lettre, il faudrait attendre la réponse et après éventuellement la mise en demeure demander les intentions du salarié...

Quand on prétend que l'employeur qui garde le silence ne fait pas mieux et à des soi-disant condamnations qui ne sont connues par personne d'autre, il faudrait citer une Jurisprudence vérifiable sans attendre que d'autres en produisent pour ensuite affirmer qu'elle ne correspond pas au cas traité parce que l'on ne sait pas les lire et les comprendre comme on peut le constater à la lecture de l'[Arrêt 98-43441 de la Cour de Cassation](#) puisqu'il ne dit pas que l'employeur avait obligation de procéder au licenciement et qu'il a trop réfléchi mais que puisque la faute était déterminée à une date précise l'employeur aurait dû engager la procédure sous délai restreint s'il voulait invoquer une faute grave....

Affirmer qu'un employeur est susceptible d'être condamné au paiement de salaires suite à un abandon de poste non justifié relève de pire encore que du n'importe quoi...

Mais il croit que faire le savant parce qu'il prend le contre-pied de ce que tout le monde sait sauf lui apporte quelque intérêt sur un forum pour tromper le lecteur...

Par **miyako**, le **08/04/2016** à **12:41**

Bonjour,

Encore une ânerie de plus ,votre arrêt date de 1998,depuis le monde a changé ,heureusement.

si vous défendez les salariés de cette manière,on doit bien rigoler dans les prétoires et les avocats d'en face doivent se frotter les mains.

Et si vous conseiller les entreprises ,c'est encore pire.

Pour ma part ,je me base sur mon expérience et mes résultats .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **08/04/2016** à **13:16**

Bonjour,

Ce n'est pas le mien d'Arrêt mais celui que vous avez cité pour soi-disant argumenter, je ne vais donc pas vous contredire quand vous dites que c'est une ânerie de s'y référer car voilà ce que vous avez écrit :

[citation]En plus un arrêt inédit de la cour de cas.soc. N°98-43441 du 06/12/2000 dit qu'après 6 semaines de réflexion ,suite à abandon de poste,l'employeur ne pourra plus invoquer la faute grave (donc également pas de mise à pied conservatoire) pour un éventuel licenciement.[/citation]

Je n'ai jamais pensé pour ma part qu'un forum juridique doit se transformer en médiocre tribune comme vous le faites mais doit servir à répondre honnêtement aux interrogations posées et en l'occurrence si un employeur est obligé d'engager ou enclencher automatiquement une procédure de licenciement pour faute grave ou lourde (ou même simplement pour cause réelle et sérieuse) à la suite d'un abandon de poste : ma réponse est non...

A titre subsidiaire, si suite à un abandon de poste qui ne peut pas être apprécié comme une prise d'acte de rupture du salarié, il pourra faire condamner l'employeur qui serait passible d'une condamnation s'il ne précède pas au licenciement : ma réponse est également non... Maintenant si vous avez des éléments sérieux, il faudrait les exposer et ne pas tromper les lecteurs comme vous le faites en reniant même vos écrits...

Personnellement, vos élucubrations ne me font pas rigoler car je préférerais qu'elles n'existent pas...

Par **P.M.**, le **08/04/2016 à 20:21**

Je n'osais pas pouvoir penser qu'il aurait la clairvoyance de reconnaître qu'il écrivait des âneries et qu'il irait jusqu'à l'auto-flagellation, c'est fait, pourvu que ça dure et qu'il nous épargne de nouvelles élucubrations en laissant aux contributeurs compétents le soin de répondre utilement...

Par **P.M.**, le **10/04/2016 à 11:53**

Bonjour,

Dans les arts martiaux, cela s'appelle un "ippon" (mot d'origine japonaise)...