



## Abandon de poste - pas de procédure

Par **MDRSLE**, le **09/06/2015** à **13:10**

Bonjour,

Ma soeur est en situation d'abandon de poste suite à un congé maternité et à un congé parental. Un courrier de mise en demeure de reprendre le travail lui a été envoyé environ deux mois après la date prévue de reprise. L'employeur semble vouloir faire trainer la situation et ne veut pas la licencier même si cela ne va rien lui couter (plus de congés payés, pas d'indemnité de licenciement). C'est clairement une volonté de lui nuire sachant qu'elle avait demandé avant son congé maternité une rupture conventionnelle qui lui a été refusé et qu'ils attendaient plutôt sa démission. Quels sont les recours possibles? Merci par avance.

Par **Dalma**, le **09/06/2015** à **13:32**

"Quels sont les recours possibles?"

Aucun. Votre soeur a choisi de ne pas se présenter à son poste de travail, elle ne touche donc pas de salaire.

L'employeur n'a aucune obligation de la licencier.

"C'est clairement une volonté de lui nuire"

Ah ?

Par **domat**, le **09/06/2015** à **13:43**

bjr,

votre raisonnement est faux.

un abandon de poste est une décision unilatérale du salarié.

un licenciement est une décision unilatérale de l'employeur.

une démission est une décision unilatérale du salarié.

comment souvent répété, l'abandon de poste est une mauvaise solution pour le salarié car l'employeur n'a aucune obligation de licencier son salarié en abandon de poste qui continue à faire partie de l'entreprise car le contrat de travail existe toujours d'où pas d'indemnisation chômage et impossibilité d'avoir un nouvel employeur.

la situation peut durer des mois.

si votre soeur ne veut pas reprendre le travail, elle doit démissionner.

Par **P.M.**, le **09/06/2015 à 16:39**

Bonjour,

L'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de licencier la salariée et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, elle ne peut pas être embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

On pourrait même en plus se poser la question de savoir quelle partie a décidé de nuire à l'autre...

Par **MDRSLE**, le **09/06/2015 à 21:05**

Merci pour vos réponses. Une volonté de nuire, oui je confirme, ma soeur a exprimé son souhait de quitter l'entreprise via une rupture conventionnelle qui lui a été refusée. Sachant qu'elle souhaite se reconvertir, la situation serait plus favorable pour elle avec le chômage. Pouvez-vous me donner une seule bonne raison pour ne pas licencier un salarié étant donné que cela ne coûte rien? Bref, le débat n'est pas là. S'il arrive un accident à ma soeur et qu'elle est censée travailler vu qu'elle est toujours employée, que se passe-t-il? On voit souvent marqué que si l'employeur ne licencie pas dans les 2-3 mois, la faute grave ne peut plus être retenue... La situation peut-elle durer indéfiniment?? Je sais que la situation est, désolé du terme, pourrie, mais je cherche des solutions et non pas qu'on la juge. Et on peut à juste titre se demander pourquoi peut-on avoir le bénéfice du chômage alors que l'abandon de poste est une décision "unilatérale du salarié".

Cordialement,

Par **domat**, le **09/06/2015 à 23:37**

la solution, c'est que votre soeur démissionne puisqu'elle veut quitter l'entreprise.

un licenciement n'est jamais gratuit pour un employeur.

personne ne juge votre soeur, mais on vous dit simplement qu'elle a pris la mauvaise décision. cherchez sur internet tous les commentaires sur l'abandon de poste par le salarié et vous comprendrez.

le chômage c'est, en principe, lorsque le salarié a été privé contre sa volonté de son emploi, ce qui n'est pas le cas de votre soeur.

Par **janus2fr**, le **10/06/2015 à 08:13**

[citation] Une volonté de nuire, oui je confirme, ma soeur a exprimé son souhait de quitter l'entreprise via une rupture conventionnelle qui lui a été refusée.[/citation]

Bonjour,

La rupture conventionnelle est une procédure amiable qui suppose donc à minima l'accord des 2 parties salarié et employeur, si ce n'est l'intérêt des parties pour conclure cette rupture. L'employeur, s'il n'a aucun intérêt dans cette procédure, ou tout simplement s'il n'en a pas envie, est libre de refuser, tout comme le serait le salarié si c'était l'employeur qui la proposait.

Comme il vous a été dit :

- si c'est le salarié seul qui souhaite mettre un terme au contrat, il démissionne.
- si c'est l'employeur seul qui souhaite mettre un terme au contrat, il licencie son salarié.
- si les deux souhaitent mettre un terme au contrat, ils concluent une rupture conventionnelle.

Ici, il semble fort que l'on soit dans le 1er cas...

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

Bonjour,

Aucune partie ne peut forcer l'autre à accepter une rupture conventionnelle...

Si je devais citer une seule bonne raison pour que l'employeur ne procède pas au licenciement, c'est qu'il ne souhaite pas forcément que l'on lui force la main avec le risque que celui-ci soit contesté ensuite...

Le chômage qui deviendrait plus favorable et plus confortable pour la salariée, il faudrait expliquer cela à ceux qui le subissent mais il n'est pas question de juger qui que ce soit mais d'informer sans renverser les situations que justement l'indemnisation du chômage est réservé aux personnes involontairement privée d'emploi avec l'exception qu'est la rupture conventionnelle...

Par **MDRSLE**, le **10/06/2015 à 13:18**

Merci à tous. Pour répondre à domat, si c'est gratuit, elle n'a plus de congé, les procédures sont faites en interne et pas d'indemnité dans ce cas, donc 0€. Effectivement la situation paraît bloquée et j'ai bien compris soit elle démissionne, soit elle reste employée "fantôme" à vie... La rupture conventionnelle, comme vous l'évoquez, est d'un commun accord, mais on ne va pas se voiler la face, lorsque l'employeur la propose, ça n'est jamais bon signe et on sait bien que l'on a plus rien à gagner à rester, je parle pour l'évolution salariale vers quoi tout salarié tend. Lorsque c'est le salarié qui la propose souvent fois l'employeur demande un "geste" de la part du salarié pour qu'il paye son indemnité, congés payés déduits mais pas pris, versement de l'indemnité après départ... Même si c'est illégal, ça se pratique. Entre parenthèse, je suis bien placé pour savoir comment fonctionnent certains employeurs. L'abandon de poste, si je ne m'abuse est souvent une volonté du salarié car en principe, l'employeur licencie et le salarié bénéficie du chômage. Par ailleurs, ma soeur a été en maladie plus de 30 jours en 2012, et pas de visite de reprise à son retour. Avant son arrêt maternité ils n'ont pas voulu la mettre à un poste moins contraignant (caissière) au lieu de mise en rayon, l'obligeant à s'arrêter avec des remarques désobligeantes. Et pour son abandon de poste aucun courrier ou coup de téléphone s'inquiétant de l'absence, puis mise en demeure après 2 mois. Une prise d'acte de rupture a-t-elle des chances d'être validée?

Par **P.M.**, le **10/06/2015 à 13:32**

Il ne s'agit pas de se voiler la face, bien au contraire, mais sur un forum juridique d'indiquer ce qui est légal et pas ce qui se pratique illégalement...

C'est le Médecin du travail qui pouvait décider d'un changement de poste pendant la grossesse...

La prise d'acte de rupture a toutes les chances d'être validée comme ayant les effets d'une démission...

Si vous voulez une éventuelle solution, c'est que la salariée annonce son retour pour voir la réaction de l'employeur et ce qu'il ferait...

Par **MDRSLE**, le **10/06/2015 à 20:32**

Je suis bien d'accord mais ce que je voulais dire, c'est que les choses ne sont pas toujours aussi simple que l'on peut le croire. Je lui ai suggéré dans un premier temps de prendre rendez-vous avec la médecine du travail, et en ultime solution un courrier de prise d'acte de rupture qui sera peut-être considérée comme une démission...

En tout cas, merci pour le temps que vous m'avez accordé.

Cordialement,