Image not found or type unknown

Abandon de poste : reprise de travail partiel v

Par **Elodie3418**, le **12/09/2017** à **13:18**

Bonjour à tous,

Je me Permets de vous solliciter car je rencontre un souci avec mon employeur.

J'ai été embauchée le 15 mai 2017 dans un agence immobilière, période d'essai de deux mois renouvelable 1 mois.

Le 15 juillet 2017 mon employeur m'a renouvelé cette période d'essai, j'ai accepté.

Malheureusement pour moi une semaine après, une querelle a éclaté, mon employeur utilisant des termes pour me qualifier ne m'ont pas plu et m'ont meme blessée.. j'ai sonc décidé de ne pas rester employée chez eux.
La semaine suivante je me suis mise en arrêt maladie pour un mois environ.

Envisageant de reprendre une formation début septembre 2017, je n'ai plus pu me mettre en arrêt maladie donc j'ai fait un abandon de poste depuis le 18 août.

J'ai reçu le 24 août une lettre de mise en demeure de la part de mon employeur stipulant que mon absence doit être justifiée et représente un manque à l'entreprise, et plus tard une convocation à un entretien préalable de licenciement pour faute grave le 8 septembre auxquelles je n'ai donc pas répondu et pas présentée.

Je reste dans l'attente de la suite de la procédure de licenciement de la part de mon patron.

Ma question est : dans le cas où il ne me licencie pas comme il peut le faire s'il veut m'embêter pour rester polie, ai-je droit de revenir partiellement à mon travail et donc réclamer mon salaire pour les quelques jours travaillés ?

Exemple : étant en formation du mercredi au vendredi, puis je venir travailler les lundi et mardi ? Sera t-il obligé de me payer ?
Étant donné que mon absence représente un manque à l'entreprise et doit être palliée, s'il embauche une deuxième personne à mon poste à temps plein et que je suis présenté a mi temps, cela lui fera t-il un coup supplémentaire ? Et donc devrai y-il me licencier par la suite pour éviter d'avoir deux personnes au meme poste et donc "double" salaire à verser : un à temps plein et un à temps partiel ?

Je vous remercie beaucoup pour vos réponses.

Par **janus2fr**, le **12/09/2017** à **13:36**

Bonjour,
[citation]La semaine suivante je me suis mise en arrêt maladie pour un mois environ. [/citation]
Je croyais que vous travailliez dans l'immobilier ?
Or, si vous avez pu vous mettre vous même en arrêt maladie, c'est que vous êtes médecin.
Difficile de comprendre...

Par **Elodie3418**, le **12/09/2017** à **13:40**

Je suis salariée et non agent commercial..

Par **youris**, le **12/09/2017** à **14:50**

Bonjour,
Lisez la littérature consacré à l'abandon de poste, vous y lirez que c'est une très mauvaise solution pour le salarié;
L'employeur n'a aucune obligation de vous licencier, vous continuez à appartenir à l'entreprise avec des feuilles de paies à zéro.
Si vous avez un contrat plein tmps, si vous revenez ce sera à plein temps, ce n'est pas le salarié qui choisit.
Salutations

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **15:17**

Bonjour,
Vous ne pouvez pas vous mettre en arrêt-maladie puisque c'est le médecin traitant qui peut vous en prescrire un si votre état de santé le justifie...
L'employeur a donc engagé la procédure de licenciement alors que vous étiez encore en période d'essai si votre arrêt-maladie était valable...
Il serait étonnant que maintenant il ne la poursuive pas en vous notifiant le licenciement dans le mois qui suit l'entretien préalable et si vous reveniez, il pourrait décider d'une mise à pied conservatoire jusque là...
Quand vous dîtes que l'employeur pourrait chercher à vous ennuyer pour rester polie, ce n'est évidemment pas ce que l'on pourrait envisager de votre côté mais en commençant une formation même à temps partiel par exception au fait qu'une démission doit être donnée sans équivoque, c'est ce qui pourrait être considéré de fait ou que vous ayez rompu la période d'essai...

Par **Elodie3418**, le **12/09/2017** à **18:12**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pmtedforum je suis désolée mais j'ai du mal à suivre.

Dans le cas où mon employeur a engagé une procédure de licenciement il devrait la poursuivre. Mais dans le cas contraire je ne sais pas quoi faire.

La mise à pied peut durer combien de temps ? À quel moment peut elle prendre effet ?

Il n'est évidemment pas question que je fasse part de ma formation à mon employeur, formation payante. c'est d'ailleurs en plus pour cela que je cherche à me faire licencier, cet employeur m'ayant dégoûtée de la fonction d'"assistante de manager", je me tourne vers un tout autre domaine.

Par **Elodie3418**, le **12/09/2017** à **18:14**

Pmtedforum je suis désolée mais j'ai du mal à suivre.

Dans le cas où mon employeur a engagé une procédure de licenciement il devrait la poursuivre. Mais dans le cas contraire je ne sais pas quoi faire.

La mise à pied peut durer combien de temps ? À quel moment peut elle prendre effet ?

Il n'est évidemment pas question que je fasse part de ma formation à mon employeur, formation payante. c'est d'ailleurs en plus pour cela que je cherche à me faire licencier, cet employeur m'ayant dégoûtée de la fonction d'"assistante de manager", je me tourne vers un tout autre domaine.

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **18:43**

Je suis persuadé que l'employeur va vous licencier mais il ne peut le faire déjà qu'au moins 2 jours ouvrables après la date fixée pour l'entretien préalable et au plus un mois calendaire après donc je ne vais pas envisager autre chose ou si le cas se présentait le moment venu... La mise à pied conservatoire dure le temps de la procédure et je vous rappelle qu'elle est engagée mais l'employeur n'avait pas à vous la signifier puisque vous étiez déjà absente... L'employeur peut apprendre que vous êtes en formation sans que vous lui annonciez comme que vous inscriviez à Pôle Emploi...

Par **Elodie3418**, le **12/09/2017** à **19:41**

Donc il vaudrait mieux pour lui de me licencier puisque la procédure est engagée mais il peut aussi la suspendre et faire comme moi : ne plus donner suite à mon licenciement, auquel cas, est ce que je peux revenir à mon poste (normalement a temps plein) en temps partiel ?

C'est à dire que, dans le Cas où il ne donne aucune suite à mon licenciement, il sera je pense obligé de pallier mon absence par l'embauche d'un nouvel employé, mais si mon contrat n'est

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

pas rompu je suis toujours engagée.
Ai-je donc le droit de revenir travailler seulement mes quelques jours de libres par semaine pour le "pousser à me licencier" puisqu'il sera obligé de payer à la fois le nouvel employé à temps plein + moi présente à temps partiel ? Sera t-il obligée de me payer ?

J'ai toujours été inscrite à pôle emploi meme étant en poste comme la plupart des demandeurs d'emploi puisque sinon nous sommes radiés de leurs services, puisque plus en recherche continue d'emploi mais en poste..

Merci pour vos précieuses réponses.

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **20:09**

Puisque je vous dis que je suis persuadé qu'il va vous notifier le licenciement pour faute grave c'est que je n'envisage pas qu'il va suspendre la procédure et en tout cas, il ne peut pas le faire au-delà d'un mois à moins de vous convoquer à un nouvel entretien préalable, ce qui m'étonnerait m^me si vous n'avez pas daigné lui indiquer que vous ne vous y présenterez pas...
Si vous étiez embauchée à temps complet c'est normalement suivant cet horaire que vous devriez revenir mais cela m'étonnerait que l'employeur vous laisse réintégrer l'entreprise...
Ce qu'il fera pour pallier votre absence ou ce qu'il a déjà fait je n'en sais rien et je pense que ça ne vous concerne pas...
Vous avez le droit de faire ce que vous voulez et d'essayer de pousser l'employeur mais il peut aussi vous sanctionner d'une autre manière que par un licenciement par exemple par une mise à pied disciplinaire...
mais on peut aussi imaginer beaucoup de choses...
Je ne peux pas deviner si vous étiez inscrite à Pôle Emploi avant mais si c'est le cas, il me semble que vous devez quand même déclarer une reprise d'emploi et éventuellement une perte de celui-ci ce qui revient au même...
En tout cas, il me semble qu'il aurait été moins compliqué pour tout le monde de rompre la période d'essai y compris pendant l'arrêt-maladie en respectant un délai de prévenance de 48 h...

Par **DRH 75**, le **13/09/2017** à **12:21**

Bonjour,
Je pense comme pmtedforum, que votre employeur va poursuivre votre licenciement, puisqu’il l’a engagé. Il est normal qu’il y ait un délai entre la date fixée pour l’entretien préalable et l’envoi puis la réception de la lettre de licenciement.
Concernant votre idée de reprendre partiellement votre travail, si votre employeur ne vous licenciait pas : Ce n’est pas un droit, mais rien ne vous empêcherait de revenir certains jours tant que votre employeur ne vous aura pas notifié une mise à pied conservatoire, ce qu’il fera sans doute très vite (si ce n’est immédiatement) dans cette hypothèse. C’est justement parce que vous n’avez pas le droit de ne reprendre votre travail qu’à temps partiel que votre employeur pourra vous sanctionner par un licenciement. S’il ne peut plus invoquer l’abandon de poste, il pourra invoquer l’absence injustifiée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour ce qui est de Pôle Emploi, vous ne devez pas cacher votre emploi. Vous ne serez en situation de vous inscrire que lorsque votre contrat de travail aura été rompu par votre licenciement pour faute grave (ou à la fin de la période de préavis, en cas de licenciement pour faute seulement sérieuse).
Cordialement.

Par **Elodie3418**, le **14/09/2017** à **13:23**

Je vous remercie pour vos réponses.

je préfère prévoir le "pire" pour me préparer aux éventualités.
A t-il le droit de ne plus donner suite à son envie de me licencier apres l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable (procédure déjà engagée) ?

Merci

Par **Elodie3418**, le **14/09/2017** à **13:24**

Je vous remercie pour vos réponses.

je préfère prévoir le "pire" pour me préparer aux éventualités.
A t-il le droit de ne plus donner suite à son envie de me licencier apres l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable (procédure déjà engagée) ?

Merci

Par **P.M.**, le **14/09/2017** à **13:50**

Bonjour,
Un employeur n'est jamais contraint de vous sanctionner pas plus que vous n'avez eu envie de vous présenter à l'entretien préalable ou même de donner signe de vie...

Par **Elodie3418**, le **14/09/2017** à **19:23**

Je vous remercie pour vos réponses.

je préfère prévoir le "pire" pour me préparer aux éventualités.
A t-il le droit de ne plus donner suite à son envie de me licencier apres l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable (procédure déjà engagée) ?

Merci

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **14/09/2017** à **19:36**

Il ne sert à rien 5 h et demi après de répéter le même message auquel j'ai déjà répondu...

Par **Elodie3418**, le **14/09/2017** à **20:11**

Je vous prie de m'excuser je n'ai pas d'ordinateur et donc je fonctionne avec mon téléphone.

Il se peut que la connexion est réitérer le message sans que je ne le fasse de moi meme..

Donc je reste pour le moment dans l'attente d'un retour de mon employeur concernant mon licenciement.

Le délai d'un mois qu'il a pour me tenir informée débute à partir de quelle étape de la procédure ?

Merci d'avance
(Et pardon si ce message s'affiche une deuxième fois quelques heures après..)

Par **P.M.**, le **14/09/2017** à **20:25**

[citation]Il serait étonnant que maintenant il ne la poursuive pas en vous notifiant le licenciement dans le mois qui suit l'entretien préalable[/citation]
[citation]Je suis persuadé que l'employeur va vous licencier mais il ne peut le faire déjà qu'au moins 2 jours ouvrables après la date fixée pour l'entretien préalable et au plus un mois calendaire après[/citation]

Par **Elodie3418**, le **14/09/2017** à **20:27**

Je vous prie de m'excuser je n'ai pas d'ordinateur et donc je fonctionne avec mon téléphone.

Il se peut que la connexion est réitérer le message sans que je ne le fasse de moi meme..

Donc je reste pour le moment dans l'attente d'un retour de mon employeur concernant mon licenciement.

Le délai d'un mois qu'il a pour me tenir informée débute à partir de quelle étape de la procédure ?

Merci d'avance
(Et pardon si ce message s'affiche une deuxième fois quelques heures après..)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **14/09/2017** à **20:28**

Voir réponse juste avant...

Par **Elodie3418**, le **14/09/2017** à **23:00**

Je vous prie de m'excuser je n'ai pas d'ordinateur et donc je fonctionne avec mon téléphone.

Il se peut que la connexion est réitérer le message sans que je ne le fasse de moi meme..

Donc je reste pour le moment dans l'attente d'un retour de mon employeur concernant mon licenciement.

Le délai d'un mois qu'il a pour me tenir informée débute à partir de quelle étape de la procédure ?

Merci d'avance
(Et pardon si ce message s'affiche une deuxième fois quelques heures après..)

Par **P.M.**, le **14/09/2017** à **23:05**

Voir la réponse déjà donnée le 14/09/2017 à 20:25...

Par **Elodie3418**, le **16/09/2017** à **18:55**

D'accord, je vous remercie beaucoup pour vos informations.

Dans le cas où je rencontre un autre souci suivant la suite des événements, je reviendrais vers vous si ca ne vous gêne pas car j'ai été renseignée comme il le fallait.

Bonne journée à vous

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **19:00**

Bonjour,
Effectivement, si vous pouvez nous tenir au courant de la suite...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés