



Licenciement pour abandon poste suivi de conjoint

Par **Anonyme36**, le 17/10/2017 à 14:44

Bonjour,

Je vous expose le cas de ma compagne.

Elle est employée au sein d'une grande SSII en région parisienne depuis 16 ans et demi et a pris un congé parental de 16 mois suite à la naissance de notre enfant. Elle devait reprendre son activité le 02 Octobre 2017.

Pendant son congé parental, j'ai trouvé un travail en région aquitaine et j'ai commencé au début du mois de Mars 2017. Ma compagne m'a rejoint avec notre enfant à la fin du mois d'avril où nous avons emménagé définitivement. Elle a alors contacté son manager pour évoquer le sujet avec lui d'une mobilité en région aquitaine. Des premières recherches ont été effectuées par ce dernier pour savoir si des postes correspondant à son profil existaient en région Aquitaine (où la société a des bureaux). Aucun poste correspondant n'existait à l'époque. A la fin du mois d'Aout 2017, ma compagne a recontacté son manager pour faire une demande de mobilité, elle a donc rempli le dossier interne de demande de mobilité qu'elle a transmis à son manager qui lui a demandé de prendre contact avec le responsable du service mobilité. Celui-ci a fait des recherches pour voir s'il y avait des besoins en région aquitaine correspondant à son profil mais aucun poste correspondant n'a été trouvé. Le dossier de mobilité n'a donc pas avancé.

Le 02 octobre 2017, ma compagne a reçu un mail lui demandant de se présenter au siège pour faire le point sur son parcours pour évoquer la reprise de son activité au sein de l'entreprise. Ma compagne a donc renvoyé un mail expliquant qu'elle ne pouvait se présenter à l'entretien au vu de la situation qu'elle a expliqué (déménagement pour cause de suivi de conjoint pendant son congé parental + demande de mobilité initiée en amont qui s'est révélée infructueuse). La RH lui a répondu que son lieu de rattachement était toujours en ile de France et qu'elle se devait de se rendre à tous les rdv qui lui étaient envoyés. Elle n'a pas eu d'autre nouvelle après. 10 jours plus tard elle a reçu un courrier recommandé lui demandant de se présenter 10 jours plus tard au siège et qu'un licenciement était envisagé à son rencontre. Elle avait dès la fin de son congé parental évoqué avec son manager le souhait de pouvoir obtenir une rupture conventionnelle. Elle n'a pas eu de retour sur le sujet et a évoqué le sujet avec le CE qui lui a répondu que son dossier pouvait être éligible à une demande de rupture conventionnelle. Le responsable syndical a envoyé un mail à la RH indiquant les démarches que ma compagne avait effectué et qu'il pourrait être envisagé une rupture conventionnelle. Le responsable syndical a demandé à la RH de le contacter afin de trouver une solution.

Ma compagne va donc se rendre à l'entretien ou elle est convoquée avec tous les éléments justifiant du fait qu'elle avait informé sa hiérarchie de la situation depuis plusieurs mois. Elle

souhaiterait pouvoir négocier une rupture conventionnelle mais cela me semble mal parti au vu de la convocation qu'elle a reçue à un entretien ou un licenciement se profile. A défaut de rupture conventionnelle elle souhaiterait pouvoir négocier un licenciement "simple" afin de pouvoir bénéficier des indemnités légales de licenciement.

Son absence n'a causé aucun préjudice à sa société du fait qu'avant son congé parental, le compte sur lequel elle était placée venait de se terminer et qu'elle n'avait pas de poste de travail défini au sein du groupe. Pensez-vous qu'elle pourrait obtenir un licenciement simple ? Ma crainte est que pour le motif invoqué ils lui demandent de démissionner ou la licencient pour faute grave ce qui ne lui ouvrirait pas de droit aux indemnités légales de licenciement. Dans le cas où le licenciement pour faute grave serait choisi, a-t-elle une chance de le faire requalifier en faute simple auprès des prudhommes ? De ce que j'ai compris la faute grave implique que son absence ait causé un préjudice à son employeur, ce qui n'est pas le cas étant donné qu'elle n'avait pas d'affectation à son retour et risquait de se retrouver en intercontrat.

Que pensez-vous de la situation et quelles sont les options possibles selon vous ?
Merci par avance pour votre aide et vos conseils.

Cordialement

Olivier

Par **Paulavo38**, le 17/10/2017 à 15:30

Bonjour Olivier,

Tout d'abord la rupture conventionnelle suppose que les deux parties soient d'accord, à savoir l'employeur et la salariée. Le CE (simplement consulté) ou le DS n'ont pas de pouvoir concernant le choix final d'effectuer, ou non, une rupture conventionnelle.

Manifestement, l'employeur ne souhaite pas payer l'indemnité de licenciement. Celle-ci sera a priori assez élevée compte tenu de l'ancienneté de votre épouse. D'autant plus que depuis le 23 septembre, les indemnités de licenciement ont été revalorisées (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, puis 1/3 à partir de la 11ème).

Il est possible de demander la requalification d'une faute grave en faute simple en contestant le licenciement devant le CPH. L'abandon de poste n'est pas nécessairement une faute grave en fonction des circonstances de fait...

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Etant donné la situation dans laquelle « il n'y avait pas de poste défini » pour ses fonctions, des absences ne sont pas nécessairement une faute grave.

Toutefois, en cas de licenciement pour faute simple, votre femme pourrait être contrainte d'exécuter un préavis, l'employeur n'étant pas obligé de l'en dispenser... Cette situation pourrait être problématique

PS : revalorisation de l'indemnité [s]légale[/s] de licenciement effectivement

Par **P.M.**, le **17/10/2017** à **15:30**

Bonjour,

De savoir si l'abandon de poste a causé un préjudice à l'entreprise ce serait à l'employeur de le démontrer et il n'est peut-être pas du même avis qu'il n'y en a pas...

En dehors de pratiques particulières dans l'entreprise, je suis surpris qu'un responsable syndical, membre du CE intervienne car tout les salarié(e)s sont éligibles à une rupture conventionnelle mais encore faut-il que l'employeur en soit d'accord...

Tout est possible et négociable mais si l'employeur a décidé d'envisager un licenciement pour faute grave, cela m'étonnerait qu'il revienne sur sa décision d'autant plus qu'il faudrait qu'il trouve un motif qui ne le mette pas en porte à faux vis à vis d'autres abandons de poste...

Le seul recours possible, à mon avis, mais la meilleure méthode n'aurait pas été l'abandon de poste c'est si l'employeur n'avait pas exécuté le contrat de travail d'une manière loyale et de bonne foi et qu'il existait un poste vacant dans la région demandée...

La faute grave est d'une telle importance qu'elle empêche le maintien de la salariée dans l'entreprise même le temps du préavis et en l'occurrence c'est elle qui a décidé de s'en extraire toutefois, si l'employeur prétendait qu'elle aurait dû se présenter à l'entreprise pour répondre au rendez-vous fixé par l'employeur, sur ce point, il y aurait peut-être matière à contestation puisque le contrat de travail était suspendu même si un entretien est prévu par le Code du Travail mais à la demande de la salariée...

par ailleurs, après renseignements auprès de Pôle emploi, la salariée avait peut-être la possibilité de démissionner et qu'elle soit considérée comme légitime pour suivi du conjoint même si elle vous avait déjà rejoint...

La rupture conventionnelle n'est pas un droit absolu mais une possibilité si les deux parties en sont d'accord...

P.S. Ce ne sont pas toutes les indemnités de licenciement qui ont été revalorisées à partir non pas du 23 septembre mais du 27 septembre 2017 mais celle légale et celle prévue à la Convention Collective applicable pouvait déjà être plus favorable...