Image not found or type unknown

# Refus de licenciement suite à abandon de poste

Par **Isodora**, le **15/11/2013** à **12:21**

Bonjour,

Je suis employée dans un grand groupe bancaire depuis 3 ans maintenant.

A la suite de problèmes de santé conséquents ayant entraînés de nombreux arrêts de travail (directement liés au stress de la profession), j'ai sollicité une rupture conventionnelle de contrat.

Souhaitant que cela se passe bien, je n'ai pas chargé mon employeur en particulier, il me semblait que nos intérêts se rejoignaient puisque je ne pouvais plus assumer mon poste, et que je leur coûtais de l'argent inutilement. De plus, souhaitant une reconversion professionnelle qu'ils n'étaient pas en mesure de m'offrir, il m'était nécessaire d'avoir le soutient de pôle emploi le temps de me former à un autre métier.

Malgré un entretien positif (on m'a fait savoir que mon cas se prêtait tout à fait à la rupture conventionnelle de contrat), cette dernière m'a été refusée sans justification.

Extrêmement déçue par l'attitude de mon employeur, et sachant que mon état de santé ne pouvait qu'empirer en me forçant à travailler pour eux, je ne suis pas retournée travailler à la suite de mon dernier arrêt de travail.

Mon abandon de poste remonte au 1er juillet, aujourd'hui en mi-novembre je reste sans nouvelles d'eux, même si je reçois des bulletins de salaire à 0.

Je leur ai fait parvenir un courrier en recommandé le mois dernier pour les relancer quand à mon abandon de poste, sans réponse depuis.

Peuvent-ils rester sur leurs positions aussi longtemps qu'ils le souhaitent? Dois-je vraiment envisager la précarité d'une démission?

Je réalise aujourd'hui que j'aurais du saisir les prud'hommes à l'époque, ou prendre conseil auprès d'un délégué syndical, mais maintenant que le mal est fait, comment dois-je réagir?

Par **janus2fr**, le **15/11/2013** à **13:32**

Bonjour,
Votre employeur est, en effet, dans son droit. Il peut vous conserver dans ses effectifs autant de temps qu'il le souhaite. Sa seule obligation, vous établir chaque mois une feuille de paie à 0 euros (ce qu'il fait).
Il n'a aucune obligation de vous licencier.
Pendant ce temps, vous ne pourrez ni reprendre un autre emploi (vous êtes toujours sous contrat), ni toucher le chômage.
Je vous rappelle que la seule façon pour un salarié de rompre unilatéralement son contrat de travail CDI est la démission...

Par **youris**, le **15/11/2013** à **13:35**

bjr,
en décidant unilatéralement d'abandonner votre poste, vous avez choisi la plus mauvaise solution.
logiquement vous auriez du démissionner.
vous ne pouvez pas contraindre votre employeur à vous licencier.
donc vous continuez à faire partie de l'entreprise avec des fiches de paie à zéro ce qui signifie pas de chômage et sans pouvoir travailler ailleurs.
il ne vous reste que la démission.
cdt

Par **P.M.**, le **15/11/2013** à **13:57**

Bonjour,
Il faut croire que l'employeur n'a pas eu la même appréciation que vous sur l'intérêt commun de la Rupture Conventionnelle mais il n'avait pas à justifier son refus dont il en était libre et je ne vois pas à quel titre vous auriez pu saisir le Conseil de Prud'Hommes...
Je confirme que 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 embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...
La solution serait peut-être de solliciter par l'employeur une visite de reprise au Médecin du travail ou de prendre l'initiative d'une visite de pré-reprise, si vous pensez qu'il peut vous déclarer inapte ou alors directement d'annoncer à l'employeur que vous allez reprendre votre poste pour voir sa réaction...

Par **Isodora**, le **15/11/2013** à **14:02**

Je vous remercie de vos réponses, vous confirmez le sentiment que j'avais sur la question, je vais donc envoyer ma lettre de démission dès aujourd'hui.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés