Image not found or type unknown

Risques d'un abandon de poste

Par **aubegar**, le **05/07/2016** à **02:58**

Bonjour,

Je voudrais quitter mon emploi et j'ai demandé à mon employeur de faire une rupture conventionnelle, mais celui-ci refuse car d'après lui, il ne pourra plus bénéficier des aides que pôle emploi donne pour les embauches.

Quelqu'un m'a dit que je pourrais faire un abandon de poste. Mais il paraît que dans ce cas ce serait un licenciement pour faute grave et je crains, même si je peux toucher le chômage, que cette faute grave m'empêche de trouver un nouvel emploi.
De plus j'envisage de créer une activité et je ne veux pas non plus perdre les aides offertes aux créateurs. On m'a dit que dans tous les cas la rupture conventionnelle était la meilleure solution pour avoir des aides.

Merci de votre réponse.

Par **janus2fr**, le **05/07/2016** à **08:31**

Bonjour,

L'abandon de poste n'est pas une solution ! L'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié en abandon de poste. Il peut le garder dans ses effectifs autant de temps qu'il le veut bien. Et durant ce temps, le salarié ne peut ni toucher le chômage, ni reprendre une autre activité puisque toujours sous contrat.

Concernant la rupture conventionnelle, c'est une procédure amiable qui suppose l'accord (et l'intérêt) des 2 parties. L'employeur a parfaitement le droit de ne pas être d'accord et n'a pas à motiver sa décision.

La seule possibilité pour un salarié de rompre unilatéralement son contrat de travail reste la démission !

Par **P.M.**, le **05/07/2016** à **08:54**

Bonjour,

En tout cas, il semble que le prétexte utilisé par l'employeur pour refuser la rupture conventionnelle soit fallacieux même s'il n'a pas à se justifier...
Effectivement, 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 **DRH 75**, le **05/07/2016** à **12:10**

Bonjour,
Rien n'interdit véritablement les aides à l'embauche lorsqu'un employeur signe une convention de rupture amiable, bien que certains agents de Pôle Emploi voient d'un mauvais œil (et l'exprime parfois) qu'un employeur fasse des ruptures conventionnelles, alors qu'il bénéficie d'aides pour embaucher.
De toute façon, votre employeur, comme beaucoup d'autres, ne souhaite probablement pas de rupture conventionnelle, pour la raison que celle-ci lui coûterait obligatoirement. Un employeur considère qu'un salarié qui veut partir n'a qu'à démissionner, c'est d'ailleurs la normale.
Ceci étant, si vous insistez et si vous faites comprendre à votre employeur que vous ne démissionnerez pas, mais que comme vous serez démotivé et que votre travail ne pourra qu'en pâtir, il y a des chances qu'il finisse par vous proposer un licenciement amiable sous forme d'un licenciement pour faute grave. Je vous conseille cette lecture licenciement amiable
Concernant l'abandon de poste, je partage l'avis déjà exprimé. L'abandon de poste présente trop de risques pour le salarié, sauf dans le cas où il n'est qu'un motif pour un licenciement amiable (une confiance vis-à-vis de l'employeur est cependant nécessaire). Ceci étant d'autres motifs de licenciement avec ou sans faute grave sont possibles pour un licenciement amiable.
Bien cordialement

Par **P.M.**, le **05/07/2016** à **12:40**

Mais à l'inverse, certains employeurs utilisent la menace pour imposer une rupture conventionnelle à un salarié qui n'a rien à se reprocher...
L'employeur pourrait donc avoir des aides pour vous remplacer ce qui viendrait adoucir l'indemnité de rupture ainsi que de devoir vous payer avec beaucoup moins de motivation...
Je rappelle que **LE LICENCIEMENT A L'AMIABLE N'EXISTE PAS** par définition et souvent la faute grave suggérée est précisément l'abandon de poste qui n'offre donc aucune garantie peu importe la confiance que l'on porte à un employeur qui se comporte de cette manière...

Par **janus2fr**, le **05/07/2016** à **12:42**

Le licenciement amiable, cela n'existe pas !
En revanche, il existe la rupture amiable du contrat, qui existait bien avant la rupture

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

conventionnelle...

Par **P.M.**, le **05/07/2016** à **14:33**

Mais la rupture amiable sans que ce soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle n'ouvrait et n'ouvre pas droit à indemnisation immédiate par Pôle Emploi même en répondant aux conditions d'ancienneté d'affiliation...

Par **DRH 75**, le **05/07/2016** à **23:41**

Bonsoir,
Le licenciement amiable n'existe pas dans le code du travail, en droit, mais pourtant il y en a beaucoup dans la réalité !!! Alors pourquoi fermer les yeux.
Le licenciement amiable est une façon de trouver un accord entre le salarié qui veut quitter l'entreprise et bénéficier des allocations chômage et l'employeur qui ne veut pas payer une indemnité pour un départ qu'il n'a pas voulu (et qui refuse donc la rupture conventionnelle pour laquelle il serait obligé de verser une indemnité).
Généralement le licenciement amiable est fait sous forme d'un licenciement pour faute grave qui ouvre droit aux allocations de chômage (si les droits normaux d'ouverture sont acquis) immédiatement après le délai d'attente et le différé d'indemnisation pour l'indemnité compensatrice de congés payés (comme pour tout le monde). Il existe d'autres motifs que l'abandon de poste (qui nécessite un peu de temps), pour justifier un licenciement pour faute grave.
S'il y a confiance et coopération entre le salarié et l'employeur, il n'y a pas de problème.
Bien cordialement

Par **Memepasmort**, le **05/07/2016** à **23:51**

Bonjour,
"En tout cas, il semble que le prétexte utilisé par l'employeur pour refuser la rupture conventionnelle soit fallacieux"
"Rien n’interdit véritablement les aides à l’embauche lorsqu’un employeur signe une convention de rupture amiable,"
Ah ?
Et que dites vous de cela :
"4) Conditions d’attribution de l’aide
Pour ouvrir droit à l’aide, les conditions suivantes doivent être remplies :
[...]
- L’employeur ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l’embauche du jeune à un
licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans
laquelle est prévue l’embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou
à un licenciement pour inaptitude sur le poste pour
lequel est prévue l'embauche. "
Circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération

Alors avant de jeter systématiquement la pierre à l'employeur, pmtedeforum et DRH(???)75 devraient peut-être se renseigner.
L'employeur n'est pas systématiquement le méchant de service.

Quant à garder le salarié à l'effectif éternellement s'est s'exposer au retour du salarié 6 mois plus tard et vous l'avez dans l'os car l'employeur a 2 mois pour sanctionner une faute à partir du jour où il en a connaissance et faire un licenciement pour faute grave passé ce délai c'est s'exposer à une sanction judiciaire ! (jurisprudence sur demande).

Par **P.M.**, le **06/07/2016** à **09:25**

Bonjour,
Quand on dit, "il semble" c'est que l'on n'émet pas une certitude et c'est bien ce que j'ai mentionné dans la première phrase relevée...
Il ne s'agit de de jeter systématiquement la pierre à l'employeur ou de prétendre que c'est un méchant mais je note que c'est spécifiquement pour l'aide concernant le contrat de génération et que nous parlions des aides en général...
Justement puisque l'employeur a envoyé une lettre recommandée demandant à l'employeur de justifier son absence et je présume l'a mis en demeure de reprendre le travail, le délai de 2 mois (et même restreint pour une faute grave) ne tient plus (Jurisprudence sur demande)...

Par **P.M.**, le **06/07/2016** à **10:04**

Pour répondre à DRH75, il existe beaucoup d'abus et même de fraudes en tout domaine, ce n'est pas pour cela que cela les rend licite même les yeux bien ouverts et sur un forum juridique on ne devrait pas pouvoir se permettre d'utiliser des termes inadéquats...
Le licenciement amiable n'existant pas, il ne devrait rien permettre et puisque l'employeur et le salarié ont la possibilité de conclure une rupture conventionnelle, vouloir contourner les obligations qui en découlent est une manoeuvre frauduleuse à l'encontre de l'assurance chômage que l'on ne peu pas encourager et en prôner l'utilisation, puisque cela pose déjà un problème moral même si certains employeurs et DRH en sont friands...
Pourquoi ne pas conseiller aussi au salarié de saboter son travail ce qui pourrait conduire à un licenciement pour faute grave en plus en étant payé pratiquement jusqu'au bout sauf éventuellement le temps d'une mise à pied conservatoire, on appellerait cela aussi licenciement à l'amiable ou par un autre terme que je laisse le soin au non puristes d'inventer...

Par **Memepasmort**, le **06/07/2016** à **15:22**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

"Quand on dit, "il semble" c'est que l'on n'émet pas une certitude et c'est bien ce que j'ai mentionné dans la première phrase relevée... "
Relisez vos propos, mettez-vous à la place d'un employeur honnête (ça existe) et imaginez la tête qu'il ferait.
Allez lui dire ensuite que vos propos ne sont pas tendancieux et dites-moi sa réaction...

Donc en clair:
Oui, il existe des cas où une rupture conventionnelle est préjudiciable à l'employeur (sans parler des indemnités).
Non, un employeur sérieux de doit pas attendre plus de 2 mois avant de réagir. Ce qui ne veut pas dire que l'abandon de poste est une bonne solution mais ce n'est pas non plus l'enfer décrit par beaucoup.

MAis je suis d'accord avec vous sur plusieurs points.
Le licenciement amiable n'existe pas.
Saboter son travail pour inciter l'employeur à convenir d'une RC est un conseil étrange.
Et quand celui qui affirme tout cela affiche comme pseudo "DRH" et affirme par ailleurs qu'une RC ne pose aucun problème via à vis des aides, on n'a pas fini pas de se poser des questions.

"Justement puisque l'employeur a envoyé une lettre recommandée demandant à l'employeur de justifier son absence et je présume l'a mis en demeure de reprendre le travail, le délai de 2 mois (et même restreint pour une faute grave) ne tient plus "
Désolé je ne comprends pas de quoi vous parlez.

Par **P.M.**, le **06/07/2016** à **16:22**

Il me semble que vous-même lorsque vous répondez sur les forums vous ne prenez même pas forcément ces précautions de langage, un employeur honnête n'est pas plus bête que tout un chacun pour comprendre que quand on lui dit : "il semble" ce ne soit pas une certitude...
Mes propos ne sont pas plus tendancieux que de prétendre que c'est jeter systématiquement la pierre à l'employeur et le considérer comme le méchant de service, lequel d'ailleurs ce n'est pas précisé...
Mais j'aurais peut-être dû faire comme vous et ouvrir un sujet comme vous l'avez fait sur un autre forum pour savoir si des cas où la signature d'une rupture conventionnelle fait obstacle à une demande d'aides de l'état à cet instant resté sans réponse...

Pour ce que j'ai indiqué et que vous ne comprenez pas non plus, je fais allusion à l'Arrêt 06-44123 de la Cour de Cassation :
[citation]si aux termes de l'article L. 122-44 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à 2 mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; qu'en l'espèce n'étant pas contesté que l'absence injustifiée de la salariée avait persisté dans le délai de deux mois antérieur à la lettre de licenciement du 25 juillet 2003, après que la salariée ait été mise en demeure le 19 juin 2003 de reprendre son travail, c'est à bon droit que la cour d'appel a écarté le moyen tiré de la

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

prescription
---
ayant fait ressortir que la salariée avait persisté dans son refus de reprendre son travail malgré la mise en demeure du 19 juin 2003 de réintégrer son poste au plus tard le 25 juin 2003, la cour d'appel a pu décider que son absence injustifiée depuis le 25 septembre 2002 était constitutive d'une faute grave[/citation]
Imaginez la tête d'un salarié à qui l'on dit après un délai de 2 mois vous ne pouvez plus être licencié pour faute grave même si l'employeur vous a envoyé une lettre recommandée avec AR et celle d'un employeur à qui l'on dit, même si vous avez une lettre recommandée avec AR vous ne pouvez plus licencié le salarié pour faute grave puisque le délai de 2 mois après l'abandon de poste est dépassé...

Par **Memepasmort**, le **06/07/2016** à **22:56**

Désolé, j'avais mal lu.
Il est évident que votre propos ne visait qu'à complimenter l'employeur.

Pour vous éviter des recherches fastidieuses, je peux vous fournir en MP la liste des forums où j'interviens ;)

Par **P.M.**, le **06/07/2016** à **23:07**

J'avais bien lu en revanche que vous affirmiez :
[citation]l'employeur a 2 mois pour sanctionner une faute à partir du jour où il en a connaissance et faire un licenciement pour faute grave passé ce délai c'est s'exposer à une sanction judiciaire ![/citation]
Ce qui s'avère inexact dans certaines situations...
Vous avez mal lu effectivement car mon propos ne consistait pas à complimenter ou blâmer l'employeur mais à essayer de donner un avis au salarié qui s'avère exact à l'exception rarissime du contrat de génération...
Rassurez-vous, je ne fais aucune recherche pour savoir où vous sévissez, cela me suffit quand je tombe dessus...
Merci pour votre aimable information concernant les aides aux employeurs différées dans le cas spécifique du contrat de génération...

Par **Memepasmort**, le **06/07/2016** à **23:19**

Ne vous énervez pas, tout le mode a le droit de faire une boulette.
C'est mieux de le reconnaître mais chacun fait comme il veut.

De rien pour l'info, n'hésitez pas à demander si vous ne savez pas.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **06/07/2016** à **23:26**

Moi, m'énerver, pas du tout, j'en ai vu d'autres et suis bien vivant...
J'ai reconnu qu'il y avait une spécificité concernant les aides dans le cas du contrat de génération mais je pense que'il est inutile d'en attendre autant de votre part concernant le délai de deux mois après un abandon de poste puisque chacun fait ce qu'il veut, même si c'est d'après vous mieux de le reconnaître...
Ce n'est pas à vous que je demanderais si je ne savais pas, cela vous éviterait de questionner d'autres forums...

Par **Memepasmort**, le **06/07/2016** à **23:56**

Ok, bataille :
[citation]Mais attendu que si un fait fautif, dont l'employeur a eu connaissance plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, peut être pris en considération lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai, l'abandon de poste, qui présente un caractère instantané, ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà du délai de deux mois prévu par l'article L. 122-44 du Code du travail ; qu'ayant relevé que la lettre de licenciement reprochait à Mme X... d'avoir cessé toutes relations de travail le 31 janvier 1997 et qu'aucun autre fait fautif n'était intervenu depuis lors, la cour d'appel a exactement décidé que l'abandon de poste invoqué était prescrit lors de l'engagement de la procédure disciplinaire au mois de juin 1999 ; que le moyen n'est pas fondé [/citation]
https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017583

Vous me sortez une jurisprudence ou l'employeur a réagi dans les temps par une mise en demeure
Je vous en sors une ou l'employeur ne réagit pas tout de suite et se fait allumer en justice.

Vous êtes d'une telle mauvaise foi que non seulement vous tentez de minimiser vos bévues mais vous tentez de faire croire que j'incite à l'abandon de poste alors que j'ai dit explicitement que l'employeur doit réagir dans les 2 mois et que ce n'est pas une bonne solution pour le salarié.

Si vous ne savez débattre qu'en réfutant vos propos et en détournant les propos adverse, je crois que je vais vous laisser monologuer.
Bonne continuation.

[citation]Rassurez-vous, je ne fais aucune recherche pour savoir où vous sévissez[/citation]
Vous avez oublié le "semble"
[citation]Rassurez-vous, je ne fais aucune recherche pour savoir où vous [s]semblez[/s] sévir[/citation][smile4]

Par **P.M.**, le **07/07/2016** à **08:27**

Bonjour,

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pas de bataille car vous confondez les arguments de la partie adverse avec la décision de la Cour de Cassation, "il semble" donc que vous ne sachiez pas lire une Jurisprudence, juste au-dessus, il est indiqué :
[citation]Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir dit que son licenciement était fondé sur une faute grave et de l'avoir déboutée de toutes ses demandes alors, selon le moyen :[/citation]
Ma précaution de langage que vous ne comprenez pas avait bien situé la Jurisprudence dont je fais état :
[citation]Justement **puisque l'employeur a envoyé une lettre recommandée demandant à l'employeur de justifier son absence et je présume l'a mis en demeure de reprendre le travail, le délai de 2 mois (et même restreint pour une faute grave) ne tient plus** (Jurisprudence sur demande)...[/citation]
Vous êtes un spécialiste de la mauvaise foi, je le reconnais puisque vous affirmez vous sans faire de distinction :
[citation]l'employeur a 2 mois pour sanctionner une faute à partir du jour où il en a connaissance et faire un licenciement pour faute grave passé ce délai c'est s'exposer à une sanction judiciaire ![/citation]
Donc pas seulement d'après vous réagir...
Je ne sais pas moi, si l'abandon de poste est l'enfer ou le purgatoire, peut-être pas quand même le paradis, mais je pense encore et toujours que c'est une très mauvaise méthode...
Vous ne venez apparemment que pour polémiquer et en censeur donc on se passera de vous...
Visiblement, le verbe "sembler" vous pose problème car lorsque vous sévissez sur un forum ce n'est pas un semblant mais une réalité et d'après le peu que j'ai pu lire "il semble" que vous ne sachiez faire que cela, mais cela me suffit largement...

Par **DRH 75**, le **07/07/2016** à **10:12**

Bonjour,
Je ne suis nullement de ceux qui jettent la pierre aux employeurs. Dans ma première intervention, j'ai même indiqué que « certains agents de Pôle Emploi voient d'un mauvais œil (et l'exprime parfois) qu'un employeur fasse des ruptures conventionnelles, alors qu'il bénéficie d'aides pour embaucher », ce qui peut contribuer à inciter un employeur à refuser une rupture conventionnelle.
Ceci étant, nombre d'employeurs et de DRH estiment que l'obligation de verser une indemnité (dans le cadre de la rupture conventionnelle) est injuste, lorsque c'est le salarié seul qui veut la rupture de son contrat de travail. La création par le législateur de la rupture conventionnelle, en obligeant au versement d'une indemnité, n'a pas résolu le problème des salariés qui veulent quitter leur emploi et être pris en charge par Pôle Emploi, puisque fort heureusement les employeurs (qui ne veulent pas payer une indemnité, dont ils ne comprennent pas la justification) ont le droit de refuser la rupture conventionnelle.
Ce que je prône c'est que salariés et employeurs se parlent… s'écoutent … et quand c'est possible se fassent confiance pour trouver ensemble une solution amiable. Je rappelle qu'Aubegar a posé sa question en indiquant :
« Quelqu'un m'a dit que je pourrais faire un abandon de poste. Mais il paraît que dans ce cas ce serait un licenciement pour faute grave et je crains, même si je peux toucher le chômage, que cette faute grave m'empêche de trouver un nouvel emploi. » Donc il s'interrogeait sur le fait de faire un abandon de poste, ce qui est un mauvais choix, mais avec bon sens il voyait

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

les risques d’un conflit avec son employeur.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **07/07/2016** à **11:07**

Bonjour,
Je ne suis pas plus de ceux qui jettent la pierre aux agents de Pôle Emploi et d'une manière générale, je ne jette la pierre à personne...
Si c'était injuste que l'employeur verse une indemnité si c'est le salarié qui souhaite la rupture c'est que la notion de conventionnelle n'existerait plus...
C'est à mon sens aussi ridicule que de prétendre que lorsque c'est l'employeur qui en est à l'initiative, l'indemnité devrait être supérieure à celle prévue légalement et que donc il y a matière à négocier obligatoirement...
Prétendre ainsi que la démission non considérée comme légitime devrait ouvrir droit à indemnisation par Pôle Emploi me semble particulièrement osé par rapport aux cotisations que cela entraînerait en augmentation, car au fond ce serait à ça que cela aboutirait ou que la rupture quand elle est à l'initiative du salarié doit être indemnisée...
La rupture conventionnelle a été instaurée à la suite d'un Accord National Interprofessionnel que le législateur n'a fait qu'inscrire dans les textes mais essentiellement à la demande des organisations patronales qui voulaient paraît-il une rupture apaisée mais apparemment sans rien débourser, ce qui ne ne correspond pas à la notion d'accord commun peu importe qui en est demandeur...
Par abus de langage, on parle même de licenciement conventionnel ce qui est tout autant inexacte que le licenciement amiable alors n'ajoutons pas la confusion aux abus de langage...
L'intéressé s'interrogeait d'après ce que vous rapportez surtout de savoir si l'abandon de poste ne pouvait pas lui nuire et notamment vis à vis d'un employeur futur et pas spécialement pour les risques d'un conflit avec son employeur actuel même si finalement il serait sanctionné pour une faute qu'il n'aurait pas voulu si après le dialogue prôné, l'employeur avait accepté la dite rupture conventionnelle...

Par **DRH 75**, le **07/07/2016** à **12:23**

Bonjour,
Les risques vis à vis d'un employeur futur découlent généralement du fait de quitter son employeur dans de très mauvais termes, ce à quoi conduit l'abandon de poste qui est vécu comme une désertion par l'employeur, qui reste pendant quelques temps dans l'incertitude. De ce fait, les renseignements donnés par l'employeur abandonné sur le salarié ayant abandonné son poste seront de nature à savonner la planche de ce dernier.
La rupture conventionnelle a pour intérêt de transformer des licenciements plus mal vécus par les salariés et plus complexe pour les employeurs (nécessité d'avoir des preuves, temps à y passer...) qu'une rupture conventionnelle (négocié dès le départ). Mais, elle n'enlève pas la pression subit par les employeurs de la part des salariés qui veulent partir mais ne veulent absolument pas démissionner et qui bien souvent finissent par obtenir ce qu'ils voulaient : un licenciement à défaut d'une rupture conventionnelle. Par expérience, je peux dire que ces salariés comprennent généralement que l'employeur (qui n'a pas souhaité leurs départs et va devoir trouver et former un nouveau salarié) ne veuille pas payer en plus une indemnité !

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Côté salarié, il n'est pas forcément stupide de penser qu'une période de reconversion (dans un monde où chacun doit exercer plusieurs métiers dans sa vie) ne devrait pas obligatoirement ne succéder qu'à un licenciement.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **07/07/2016** à **12:45**

Parfois l'abandon de poste est suggéré par l'employeur pour lui éviter de verser l'indemnité liée à la rupture conventionnelle et qu'apparemment vous encouragez au titre d'un prétendu licenciement amiable qui par définition n'existe pas...
C'est curieux de prétendre que la rupture conventionnelle est une transformation du licenciement, ceci voudrait dire qu'elle ne peut être qu'un substitut de celui-ci, il est donc d'autant plus normal qu'une indemnité soit prévue ou qu'il n'y ait que les salariés qui font pression...
L'expérience n'est pas exclusive de ceux qui s'y réfèrent...
La formation devrait avant tout exister au sein de l'entreprise et personne n'a dit que celle permettant une reconversion ne devrait succéder qu'à un licenciement donc, aucune stupidité à invoquer même quand on feint de ne pas comprendre ce qu'est un accord commun donc équitable et donnant les mêmes droits peu importe qui le demande...
Les aides à l'embauche sont justement là pour pallier au moins en partie à la formation d'un nouveau salarié mais il faut bien reconnaître que le contrat de génération n'a pas pour but essentiel le remplacement d'un salarié parti d'où les conditions qui lui sont spécifiques...

Par **DRH 75**, le **07/07/2016** à **14:34**

Je pense qu'il serait bien de lire les interventions telles qu'elles sont écrites et pour ce qu'elles veulent dire et non de chercher à les déformer pour le plaisir de polémiquer.
Il y a plus de ruptures conventionnelles à la place d'un licenciement que de ruptures conventionnelles remplaçant une démission, pour la raison que j'ai indiquée (les employeurs ne sont pas d'accord, et c'est normal, pour payer une indemnité quand le salarié devrait démissionner). Si vous ne croyez pas ou ne le comprenez pas aller voir dans les entreprises.
Quand aux pressions des salariés dont j'ai parlé, j'ai dit "des salariés qui veulent partir mais ne veulent absolument pas démissionner". Pour que vous compreniez (puisque cela ne semble pas être le cas), j'ajouterai : et qui devrait démissionner puisque c'est eux et non l'employeur qui veut la rupture. Cela ne concerne en rien les cas où l'employeur veut le départ du salarié !

Par **P.M.**, le **07/07/2016** à **15:44**

Pas besoin de déformer non plus les termes juridiques et d'inventer le licenciement à l'amiable qui n'existe pas...
Il y a déjà plus de ruptures conventionnelles à la demande de l'employeur que du salarié et bien sûr il suffirait en plus de faire pression sur ce dernier pour qu'il signe un document comme quoi c'est lui qui la veut comme ça le tour serait joué pour ne pas payer d'indemnité

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

sinon, on lui promettrait de lui pourrir la vie...
Il n'y a pas que vous qui voyez ce qui se passe dans la vie professionnelle et connaissez les statistiques...
Il est évident que si le salarié demande une rupture conventionnelle, c'est qu'il ne veut pas démissionner tout comme lorsque c'est l'employeur qui la demande c'est qu'il ne veut pas procéder au licenciement ou qu'il n'a pas de cause réelle et sérieuse pour le faire, il n'y a pas besoin d'être DRH pour comprendre cela et rien ne sert de feindre que l'autre ne l'a pas compris...

Allez ! Je ne vais pas continuer à épiloguer et je pense que ce que l'on attend d'un forum juridique ce n'est pas d'inventer ce que la Législation et la Jurisprudence auraient pu être, pourrait être ou pourra être mais d'indiquer ce qu'elles sont sans inventer des termes impropres et qu'il reste que l'abandon de poste est une très mauvaise méthodes même lorsque l'on fait entière confiance à l'employeur, les yeux fermés, car on en a déjà vu changer d'avis...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés