Image not found or type unknown

Question sur le licenciement pour abandon de poste

Par **Diline**, le **10/02/2020** à **12:35**

Bonjour,

je souhaite quitter mon poste de salariée en CDI car mes conditions de travail se sont dégradées. Mon employeur refuse la rupture conventionnelle. Une amie m'a parlé de la possibilité de faire un abandon de poste. Qu'en est-il de cette possibilité ? Dois-je prévenir mon employeur ou au contraire ne pas anticiper ? Quels sont les délais de licenciement ? L'employeur peut-il ne pas me licencier et laisser traîner la situation ? Est-ce qu'un licenciement pour abandon de poste m'ouvre des droits aux allocations chômage ?

Merci d'avance pour votre éclairage !

Par **janus2fr**, le **10/02/2020** à **13:09**

[quote]
L'employeur peut-il ne pas me licencier et laisser traîner la situation ?

[/quote]
Bonjour,

Oui, bien entendu et c'est tout le risque de pratiquer ainsi. L'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et pendant ce temps, vous serez sans salaire, sans possibilité de toucher le chômage et sans possibilité non plus de prendre un autre emploi (puisque non libre de tout engagement).

[quote]
Est-ce qu'un licenciement pour abandon de poste m'ouvre des droits aux allocations chômage ?

[/quote]
Tout licenciement ouvre droit aux allocations chômage...

Par **P.M.**, le **10/02/2020** à **13:24**

Bonjour,

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 embauché(e) par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Si vous commenciez un nouvel emploi, vous pourriez être considéré(e) comme démissionnaire tout comme si vous vous vous inscriviez à Pôle Emploi...

La meilleure solution serait de trouver un nouvel emploi et de démissionner ensuite avec une promesse d'embauche...

Par **Diline**, le **10/02/2020** à **13:31**

Merci beaucoup pour vos réponses !

Par **DRH 75**, le **10/02/2020** à **15:01**

Bonjour,

Je vous confirme que l’abandon de poste est généralement une très mauvaise idée. A ce qui vous a déjà été indiqué, j’ajouterai que l’abandon de poste non concerté avec l’employeur est très mal perçu par celui-ci, qui n’hésitera pas à vous démolir si un éventuel recruteur se renseigne sur vous, que ce soit maintenant ou plus tard dans votre vie professionnelle.

Le seul abandon de poste qui se passe généralement bien est celui qui se fait en accord avec un employeur qui s’engage à vous licencier pour faute grave le plus rapidement possible (c’est-à-dire après un délai minimum) à la suite de l’abandon de poste. Mais, ceci suppose que vous puissiez avoir véritablement confiance en votre employeur et que vos relations soient plutôt bonnes. A vous de voir.

Bien cordialement.

Par **youris**, le **10/02/2020** à **15:34**

bonjour,

partageant les réponse déjà apportées, je vous conseille d'informer votre amie qu'elle se renseigne avant de donner des conseils erronés qui peuvent avoir des conséquences dommageables pour le salarié qui l'écoute.

salutations

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Paulavo38**, le **10/02/2020** à **16:28**

Bonjour,

J’ajoute ma pierre à l’édifice : le fait de se concerter avec son employeur pour effectuer un licenciement pour abandon de poste - comme évoqué ci-dessus - pourrait être assimilé à une fraude à Pôle Emploi…

Cordialement

Par **Visiteur**, le **10/02/2020** à **18:34**

Bonjour Paulavo

Tout à fait et j'ajoute moi même que pour avoir incité à profiter de l'argent public, l’employeur s’exposerait à des sanctions tant pénales qu’administratives (cumulables).

Par **P.M.**, le **10/02/2020** à **18:40**

Personnellement, je n'ai jamais vu un employeur subir des sanctions administratives ou pénales parce qu'un(e) salarié(e) avait fait un abandon de poste même si c'est l'employeur qui l'a incité déjà à condition que ça puisse être prouvé...

Par **janus2fr**, le **10/02/2020** à **19:02**

[quote]
J’ajoute ma pierre à l’édifice : le fait de se concerter avec son employeur pour effectuer un licenciement pour abandon de poste - comme évoqué ci-dessus - pourrait être assimilé à une fraude à Pôle Emploi…

[/quote]
Bonjour,

Au niveau Pôle-Emploi, il n'y a pas grande différence entre un licenciement pour faute grave "arrangé" entre employeur et salarié et une rupture conventionnelle qui, elle, est tout à fait légale.

La seule différence est l'indemnité qui n'est pas versée dans le premier cas, ce qui ne pénalise pas Pôle-Emploi mais seulement le salarié.

Donc difficile de voir où est la fraude à Pôle-Emploi...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Prana67**, le **11/02/2020** à **14:42**

Idem je ne vois pas fraude vis à vis de PE mais plutôt une arnaque vis à vis du salarié qui perd ses indemnités de licenciement et qui pourrait demander la requalification de ce licenciement arrangé.
J'espère que ce n'est pas un vrai DRH qui donne ce "conseil".

Par **P.M.**, le **11/02/2020** à **16:08**

Bonjour,

C'est malheureusement une pratique assez courante de certains employeurs peu scrupuleux, on vous explique aussi parfois que lorsque la rupture conventionnelle est à l'initiative du salarié, l'employeur ne devrait plus devoir verser d'indemnité de rupture, ce qui fait qu'elle n'aurait plus rien de conventionnelle et qu'ainsi l'employeur pourrait à tous les coups forcer le salarié à en faire la demande...

Il avait été envisagé de ne plus indemnisé les salariés qui étaient licenciés suite à un abandon de poste mais ce projet a été abandonné...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés