



Abandon de poste courrier

Par **Baba974**, le **30/11/2020** à **14:53**

Bonjour

Mon fils a fait un abandon de poste jeudi, du coup aujourd'hui son responsable l'a prévenu que son salaire n'a pas été viré sur son compte car il ne savait pas ce qu'il en était. Je ne vois pas le rapport entre sa paie du mois de novembre et son absence injustifiée depuis vendredi à son travail car il aurait très bien pu être malade ou autre et ne pas avoir pu prévenir et le ponpon, son responsable lui demande de notifier par écrit son abandon de poste.

Ce n'est pas une démission, c'est un abandon de poste, son employeur a qu'à entamer une procédure de licenciement pour faute et l'histoire est réglée et il n'entendra plus parler de mon fils. Que pensez vous de son responsable ?

Faur il notifier son abandon de poste par écrit ?

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **30/11/2020** à **15:13**

Bonjour,

Même si l'employeur doit quand m[^]me payer les heures travaillée, le rapport avec le salaire, c'est qu'il préfère peut-être refaire la paie pour déduire l'absence injustifiée...

Dans un tel délai l'employeur ne peut pas engager la procédure de licenciement et il ne le souhaite peut-être pas car l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de licencier le salarié et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, il ne pouvez pas être embauché par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus s'inscrire à Pôle Emploi...

Par **Baba974**, le **30/11/2020** à **17:14**

Bonjour merci de vos réponses

Je comprends pour les derniers jours du mois mais c'est une Ste qui prend en compte du 20

au 20 de chaque mois pour éviter des régularisations chaque mois, avec des fiches de présences signées par chaque salarié.

Voilà pourquoi j'ai des doutes sur l'intention de son employeur.

Oui comme vous dites son employeur n'est pas obligé de le licencier et peut aussi attendre la fin du CDD au 15/01/21 il me semble.

Mais c'est idiot pour eux et tant mieux pour mon fils car du coup il va toucher sa prime précarité sur ce qu'il a déjà touché et en plus il va rallonger ses droits de chômage.

Donc son employeur est perdant financièrement car mon fils a confirmé son abandon de poste par téléphone.

Ça prouve bien que ça paie à juste été retiré du fichier des 140 salariés transmis à la banque pour l'embêter.

Et ça prouve bien qu'il ne doit rien envoyer pour notifier son abandon de poste sinon son employeur est capable de transformer son abandon en démission

C'est à son employeur de notifier qu'il constate que son salarié a déserté et pas le contraire.

Merci de me dire ce que vous pensez de mon point de vu et qu'en pensez vous ?

Que doit il faire maintenant car il a des pistes pour un autre emploi

cdlt

baba974

Par **P.M.**, le **30/11/2020 à 18:09**

Si c'est un CDD, de toute façon, ce n'est pas un licenciement, mais ce serait une rupture pour faute grave et l'employeur pour éviter toute contestation n'est pas obligé d'engager la procédure disciplinaire...

Croire que l'employeur serait obligé de payer l'indemnité de précarité est illusoire en cas d'absence injustifiée...

Je ne vois pas non plus comment le salarié rallongerait ses droits à indemnisation par Pôle Emploi avec une attestation qui mentionnerait pour motif de la rupture "Rupture du CDD à l'initiative du salarié"...

Confirmer l'abandon de poste au téléphone n'est déjà pas prouvable mais même si c'était par écrit d'une manière prouvable, ne changerait rien...

Il doit être assez facile à l'employeur de pouvoir prouver l'absence du salarié m[^]me s'il n'y a pas de pointage ou de feuille de présence...

La démission d'un CDD n'existe pas plus que le licenciement...

Par **Baba974**, le **30/11/2020 à 20:51**

Merci pour toutes vos réponses, effectivement l'échange téléphonique ne valide rien du tout. Son employeur va probablement lui envoyer un courrier pour qu'ensemble ils résolvent cette

situation d'une façon ou d'une autre.

Encore merci pour votre aide.

Cordialement.

Baba974

Par **Tisuisse**, le **01/12/2020** à **09:21**

Bonjour,

Compte tenu de la signature du dernier message "**Baba974**", je pense que cette affaire se déroule sur l'Île Bourbon, à la Réunion. Il srait donc bon de savoir si des usages spécifiques s'appliquent sur les Départements d'Otre-Mer. Il faut donc consulter les représentants des syndicats (voir la maison des syndicats à Saint Denis de la Réunion).

Par **Baba974**, le **01/12/2020** à **10:21**

Bonjour

Oui nous sommes à l'île de la réunion

Je suis sur St dénis, merci j'y vais de ce pas

Merci beaucoup

Cdl

Par **P.M.**, le **01/12/2020** à **10:31**

Bonjour,

L'île de la Réunion, que je sache fait partie de la France et les mêmes règles s'y appliquent sans discrimination pour les Départements d'outre-mer...

Le Code du Travail et la Jurisprudence ne donnent pas place aux usages en l'occurrence...

Par **Baba974**, le **01/12/2020** à **10:45**

Bonjour

J'attends de voir une personne dispo

Dès que j'ai des nouvelles infos, je vous en ferai part

Par **janus2fr**, le **01/12/2020** à **14:49**

Bonjour,

Attention, suite à la rupture unilatérale d'un CDD par le salarié, l'employeur est en droit d'obtenir des dommages et intérêts !

Code du travail :

[quote]

[Article L1243-3](#)

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles [L. 1243-1](#) et [L. 1243-2](#) ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

[/quote]