



Demande d'information suite changement abandon poste

Par Alan34971

Bonjour, je demande votre aide pour me renseigner.

Je suis actuellement en CDI depuis 4 ans. Je souhaite me reconvertir et entame une formation à mes frais en septembre car il me fallait 5 ans d'ancienneté pour avoir accès à la prise en charge pôle emploi.

Il me faut donc percevoir un droit de chômage pour pouvoir assumer mes factures le temps de cette formation et l'obtention d'un nouveau travail par la suite.

Mon employeur ne souhaitant pas faire de rupture conventionnelle et ne pouvant pas démissionner si je veux percevoir mes droits de chômage il me reste le licenciement.

Mon employeur me dit donc être d'accord pour prendre en compte mon préavis oralement de départ et mettre en place un abandon de poste convenue entre lui et moi .

Celui ci me dit que ça fonctionne toujours, mais beaucoup de personnes me disent que non.

Je stress un peu et aurait voulu votre lumière pour me renseigner , conseiller.

En vous remerciant

Alan

Par morobar

Bonjour,
mettre en place un abandon de poste convenue entre lui et moi .

Cela n'a aucune signification.

Vous ne vous présentez pas à l'embauche, l'employeur ne peut que constater votre absence que cela lui plaise ou non.

Si vous faites un abandon de poste, vous serez considéré comme démissionnaire

ici pour de la bonne lecture:

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16525]https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16525[/url]

Par Isadore

Bonjour,

En cas d'abandon de poste, l'employeur a trois solutions :

- ne rien faire ;
- sommer le salarié de reprendre son poste, sans quoi il sera présumé démissionnaire ;
- le sanctionner, éventuellement le licencier.

Dans ce dernier cas, s'il y a licenciement, "ça fonctionne toujours" pour toucher les ARE. Mais cela implique que l'employeur le fasse. Si l'employeur renonce à aider son salarié à toucher frauduleusement les ARE, le salarié n'a bien sûr aucun recours.

Un abandon de poste "d'un commun accord" met le salarié à la merci de son employeur. Quelques bonnes paroles à l'oral n'engagent à rien.

Par Alan34971

Merci pour vos réponses pour répondre à morobar cela signifie juste qu'il fera ses démarches de mise en demeure courrier etc mais que je n'impacte pas l'entreprise de mon absence comme ça sera anticipé et de ce fait je ne cause aucun tord à mon employeur qui de son côté ne fera pas traîner l'envoi du précieux papier pour s'inscrire au chômage.

Isadore votre réponse est claire je vous remercie, mon employeur me dit vouloir m'aider dans cette démarche mais bien

sûr que je n'ai aucune garantie .

J'ai surtout lu que dans ces conditions l'employeur serai tenue de lancer une démarche de démission obligatoirement en cas d'abandon de poste.

Je voulais être sûr que celui ci pourrait ne pas le faire et jouer la carte du licenciement pour ce même motif.

Par morobar

Bonsoir,

Vous n'avez rien compris à la situation juridique de l'(abandon de poste " d'un commun accord".

L'employeur va vous adresser une mise en demeure et sans reprise dans les 15 jours suivants vous serez considéré comme démissionnaire SANS DROIT AUX ALLOCATIONS DE CHOMAGE.

Par Isadore

Bonjour,

Je mets un bémol à la réponse précédente : l'employeur n'est pas obligé de présumer la démission. Il a parfaitement le droit de préférer la procédure de licenciement.

La loi n'a pas changé sur ce point : l'employeur est libre de ses choix. Le Code du travail dit bien :

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047456645]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047456645[/url]

Il n'y a rien d'automatique ni d'obligatoire pour l'employeur.

Bref, cette nouvelle loi n'a pas changé grand-chose à part ajouter une nouvelle option pour l'employeur.

Par Alan34971

Re bonjour, encore merci pour vos réponses.

Je vais faire par à mon employeur de ces informations et m'assurer bien que oralement qu'il entendra mettre en place un licenciement plutôt que la présomption de démission.

Si d'autre personnes compétentes peuvent appuyer les propos précédent ou m'apporter d'autre informations je vous remercie d'avance.

Cordialement

Par morobar

Pourquoi l'employeur va dépenser des indemnités et le risque d'une erreur de procédure, sachant qu'il a déjà refusé la rupture conventionnelle.

Il va écrire une mise en demeure puis classer, sachant que le salarié ne veux pas revenir.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16525]https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16525[/url]

Par Isadore

Ayez conscience que même si votre employeur est volontaire pour vous licencier, il peut traîner, ou changer d'avis s'il voit un élément qui risque de lui valoir une assignation aux prudhommes.

Prévoyez un plan de repli, et vérifiez bien que si vous annulez votre inscription à la formation vous pourrez récupérer votre argent. Vous pourriez devoir reprendre un emploi si vous n'avez pas les moyens de tenir plusieurs mois sans ARE.

Par morobar

Au passage:

Bref, cette nouvelle loi n'a pas changé grand-chose à part ajouter une nouvelle option pour l'employeur.

Hé bien vous n'avez semble-t-il jamais été confronté au problème.

Jusqu'ici l'employeur ne pouvait qu'adresser une mise en demeure et la répéter, et conserver le salarié dans ses effectifs avec paiement de la mutuelle..;

Ou procéder au licenciement.

Maintenant une petite lettre, on attend 15 jours et on solde le compte.

C'est un changement important.

Par Alan34971

Vous m'avez bien informé, je vais voir ce qu'entend faire mon employeur et me prévenir de l'éventualité ou je serais privé de mes droits au chômage.

Peut être lui demandé un licenciement sans indemnités relative à celui ci

Merci à vous deux !

Par kang74

Bonjour

Je ne pense pas qu'il était d'accord pour vous donner des indemnités de toutes les manières .

Il faut bien comprendre que la loi sur l'abandon de poste était aussi assortie de celle sur le bonus/malus des cotisations patronales au droit au chômage pour certains secteurs : plus il y a de fin de contrat , plus il paie .

Seule la démission n'a pas d'impact .

D'ou le fait que les employeurs ont tout intérêt à considérer l'abandon de poste comme une démission sans en passer par un licenciement pour faute (contestable sur le fond et la forme : frais de justice).

Un licenciement pour faute " arrangé" est possible avec l'aide d'un délégué syndical dans le cadre d'une transaction.

M'enfin si vous avez juste sa parole comme garantie, oubliez ...

Je vous conseille plutôt de réfléchir à ce dispositif :
[url=https://demission-reconversion.gouv.fr/]https://demission-reconversion.gouv.fr/[/url]

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018
[/url]

Par Isadore

Bonjour,

Un licenciement sans indemnités n'est pas possible légalement, sauf faute grave ou lourde (du type absence injustifiée prolongée). Il est impossible de convenir valablement d'un accord où le salarié renoncerait à son indemnité, c'est d'ordre public. Un employeur qui s'engagerait là-dedans s'expose aux prudhommes si son salarié change d'avis.

Bref, dans une telle situation qui est juridiquement frauduleuse, il faut qu'il y en ait un qui accepte de se mettre à la merci de l'autre. A voir si l'on est joueur...

Hé bien vous n'avez semble-t-il jamais été confronté au problème.

Jusqu'ici l'employeur ne pouvait qu'adresser une mise en demeure et la répéter, et conserver le salarié dans ses effectifs avec paiement de la mutuelle..;

Ou procéder au licenciement.

Maintenant une petite lettre, on attend 15 jours et on solde le compte.

C'est un changement important.

Oui, c'est une solution de plus pour l'employeur, mais le licenciement était déjà une issue efficace pour sortir le salarié des effectifs.

J'attends de voir ce que ça va donner au niveau pratique pour juger si cette "présomption de démission" est une avancée pour l'employeur.

Par Alan34971

Je vous ferai un retour de comment ça c'est passé pour moi
Merci à tous pour votre temps