



Abandon de poste

Par Raik

Bonjour à tous,

Je cherche à quitter mon CDI en percevant mes indemnités chômage.

J'ai demandé une rupture conventionnelle, expliquant que je montais ma boîte et que je n'arrivait plus à gérer les deux, la rupture m'a été refusée (par principe, si on le fait a l'un il faut le faire à l'autre)

J'ai donc eu une réunion plus tard avec mon PDG, ma DRH et mon chef, qui m'ont proposé un abandon de poste.

Sauf que depuis avril l'abandon est assimilé a une démission.

Ma DRH et mon PDG m'ont soutenus qu'il y avait comme un flou juridique, qu'au moment de remplir les papiers de licenciement il n'était pas encore obligatoire de donner le motif exact de licenciement et que donc un simple "faute grave" passait très bien (pour le moment).

Ils ont tenté de me rassurer en me disant que si cela venait à changer entre temps il suffisait que je revienne bosser , que ça couperait la procédure et que les jours perdus seraient passés en vacances...

Je suis de nature très craintive, voilà pourquoi je voulais m'informer auprès de vous si ce flou juridique existait bel et bien...

Merci de m'avoir lu

Bonne journée

Par Isadore

Bonjour,

Il n'y a pas de flou juridique, l'employeur a trois solutions possibles en cas d'abandon de poste :

- mettre en demeure le salarié de réintégrer son poste, sans quoi il sera présumé démissionnaire ;
- sanctionner le salarié, souvent par un licenciement ;
- ne rien faire et attendre que le salarié démissionne ou revienne.

Un licenciement est un licenciement. Quand l'employeur souhaite utiliser la procédure de présomption de démission, il ne licencie pas le salarié. Il n'y a donc pas de "papiers du licenciement". Un licenciement, quel que soit son motif, ouvre droit aux ARE (si les autres conditions sont remplies).

L'abandon de poste par collusion avec l'employeur dans le but de toucher des allocations indues est techniquement une fraude, même si bien sûr c'est très difficile à prouver et ne donne donc lieu à aucune poursuite.

L'absence injustifiée est une faute du salarié qui est totalement à la merci de son employeur. Cependant aucune loi ni aucun projet de loi ne prévoit actuellement de priver un salarié de ses allocations en cas de licenciement pour faute grave, peu importe le motif.

Pour créer votre entreprise, il existe d'autres solutions pour garder des ressources financières, par exemple le congé de création d'entreprise à temps partiel :

[url=<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>][url=<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>]

Par morobar

Bjr,

L'abandon de poste par collusion avec l'employeur dans le but de toucher des allocations indues est techniquement une fraude, même si bien sûr c'est très difficile à prouver et ne donne donc lieu à aucune poursuite.

Je ne vois pas bien comment pratiquer en réalité.

J'ai pourtant fait le tour des méthodes pour y parvenir, mais hors les enveloppes vides et la transaction antidatée, je ne

vois pas comment déguiser un abandon de poste.

Soit il y a licenciement au risque d'un recours pour le défaut de justification, soit il y a constat de l'abandon.

Par Raik

Merci pour vos réponses,

Je suis allé sur le lien mais je ne remplie pas les conditions, cela ne fait pas 24 mois que je suis dans cette entreprise et j'ai déjà fais le tour de la question, à part démissionner et trouver un CDD de trois mois, impossible de toucher mes indemnités.

Pour ce qui est de la procédure, ma DRH m'a expliqué comment cela se passerait:

Je ne me présente pas au travail, au bout de 8 jours j'ai une première lettre avec accusé de réception, je n'y répond pas, au bout de 8 autres jours idem, après ça elle entame la procédure de licenciement, c'est là qu'elle me disait ne pas mettre le motif exact du licenciement, mais bon si je comprends bien c'est du flan...

Par morobar

Bonjour,
mais bon si je comprends bien c'est du flan...

Il y a en effet de grandes chances.

La RH se trouve devant une alternative:

* entamer une procédure de licenciement sans réelle cause sérieuse et donc condamnation probable au CPH en cas de recours du salarié

* constater l'abandon de poste et prononcer la qualification en démission.

Sachant que cette RH répond de son comportement professionnel auprès de sa hiérarchie, à mon avis vous ne serez jamais licencié.

Par janus2

Bonjour,

Un licenciement pour faute grave peut toujours être prononcé par l'employeur, même sans faute réelle. Tant qu'il y a accord occulte avec le salarié et que c'est dans son intérêt, celui-ci ne va pas saisir le CPH pour licenciement sans cause.

Donc je ne vois pas trop l'intérêt de cette mascarade de faux abandon de poste...

Par Raik

Merci de vos réponses à nouveau.

Évidemment je ne compte pas me plaindre puisque je cherche un licenciement arrangé.

J'ai proposé le vol, l'insubordination mais ils ne veulent pas, le vol où il faut faire intervenir la gendarmerie, et l'insubordination c'est une procédure trop longue selon eux.

Je précise que c'est moi qui ai demandé une manière rapide de partir, j'ai quand même vu avec mon chef une date de départ qui l'arrangerait...

Après c'est accord entre mon PDG, ma DRH mon chef et moi,

Mon PDG m'assure qu'ils ont déjà eu recours à ce procédé avec d'autres salariés qui voulaient partir.

Mais ça c'était avant que l'abandon de poste soit une démission.

Ma grosse peur c'est qu'on me dise , "ne t'inquiètes pas ça va bien se passer" pour qu'au final j'apprenne que ça s'est conclu en démission, bonne journée à vous

Par janus2

et l'insubordination c'est une procédure trop longue selon eux.

Comme on dit, "foutage de gueule" !

Une procédure pour licenciement disciplinaire, c'est une convocation à un entretien préalable, 5 jours d'attente, un entretien ou pas, 2 jours d'attente et la signification du licenciement.
C'est où la procédure trop longue ?

Pour exemple, un collègue vient de se faire licencier pour avoir été en état d'ébriété sur son poste de travail. Dès constatation des faits, il a été mis en mise à pied conservatoire puis licencié pour faute grave en une dizaine de jours...

Par Raik

Oui je m'en doutais, il suffirait que je l'insultes a mon avis pour que se soit réglé.
Je comprends pas pourquoi ils ne veulent pas faciliter les choses...

Par morobar

Quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup.
Un employeur suit le chemin le plus sûr, le plus simple et le moins couteux.
Alors quand une solution s'honore de ces 3 critères l'employeur ne va pas se torturer à inventer autre chose qui au mieux ne lui rapporte rien de plus, mais qui au pire peut s'avérer couteux.

Par Isadore

Le vol, mauvaise idée, c'est un délit passible de prison ! Soit vous finissez seul avec un casier, soit il va falloir expliquer la combine à la gendarmerie qui apprécierait moyennement la plaisanterie, et l'employeur et vous risqueriez de finir avec un casier.

L'insulte, c'est aussi du pénal. Pour des "insultes simples" la peine n'est pas très élevée, mais bien sûr la victime a droit à un dédommagement pour son préjudice moral.

Il y a peu de moyens de se faire licencier à coup sûr sans tomber dans le pénal... c'est pour cela que l'abandon de poste est tellement apprécié.

En plus, pour l'employeur, c'est royal puisque seul le salarié assume les risques.

Votre plus grosse peur ne devrait pas être la démission. Une démission se neutralise assez facilement en retravaillant quelques mois.

Le pire, c'est quand l'employeur ne fait rien. Le salarié reste bloqué sans salaire ni ARE. Et on voit le salarié débarquer sur le forum en expliquant qu'il avait trouvé un autre emploi qu'il a perdu, et qu'il découvre que Pôle Emploi le considère comme toujours "en poste" chez son employeur. Ou alors le salarié qui demande au bout de combien de temps son employeur est "obligé" de le licencier parce que ça fait déjà trois mois et que le temps est long.

Par Henriri

Hello !

Isadore, comme Morobar je ne comprends pas votre alinéa "L'abandon de poste par collusion avec l'employeur dans le but de toucher des allocations indues est techniquement une fraude, même si bien sûr c'est très difficile à prouver et ne donne donc lieu à aucune poursuite". Je ne vois pas comment désormais il peut y avoir "abandon de poste par collusion pour toucher des allocations indues".

Rack, en faisant confiance à certaines "promesses" de votre entreprise pour contourner la réglementation vous risquez fort d'être déçu au final. Mais en tout une chose est sûre votre employeur n'a aucun intérêt à vous "arranger" un licenciement pour que vous touchiez l'ARE, sauf s'il souhaitait déjà éventuellement que vous quittiez son entreprise. Or c'est justement ce que vous vous proposez de faire de votre propre initiative.

A+