



Congé sans solde

Par Excalibure

Bonjour,

Je suis actuellement en congé sans solde et en voyage à l'autre bout du monde. Mon congé sans solde étant censé finir le 13/01/2025 et voulant rester en voyage j'ai envoyé un mail à mon entreprise pour demander une prolongation. Ils m'ont dit qu'ils n'avaient pas reçu mon mail. C'est que après relance le 10/12/2024 qu'ils ont accusé de réception. Et aujourd'hui 20/12/2024 ils ont refusé ma prolongation de congé sans solde.

Quels possibilités j'ai pour ne pas revenir à mon poste le 13 janvier ? Mon préavis de démission est de 3 mois.

J'ai pensé à l'abandon de poste mais je ne sais pas à quels conséquences cela m'expose ? Y a-t-il un autre moyen ?

Merci d'avance !

Par kang74

Bonjour

Votre employeur est en droit de vous refuser cette prolongation de congé sans solde .

Il n'est pas prévu de possibilité de rallongement de congé sans solde .

Par de là, vous pouvez négocier une dispense de préavis si démission, ou effectivement faire un abandon de poste .

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209
[/url]

Mais pour ce dernier point c'est uniquement l'employeur qui pourra décider d'y voir une rupture de contrat tel une démission : concrètement il peut préférer ne rien faire en vous faisant des fiches de paie à 0 .

Bien évidemment à votre retour en France, il faut vous attendre à ne pas avoir de revenus, car même en cas de licenciement, la période à 0 de revenus compte pour le calcul des ARE .

Par stepat

Bonjour,

Un article qui devrait vous intéresser:

<https://www.conseil-etat.fr/actualites/presomption-de-demission-en-cas-d-abandon-de-poste-la-mise-en-demeure-doit-indiquer-les-consequences-de-l-absence-de-reprise-du-travail-sans-moti>

Avant cette loi de 2023 et comme l'évoque Kang74 les employeurs ne licenciaient pas pour faute mais établissaient des bulletins de salaires à zero, ce qui faisait que l'employé ne percevait ni salaire, ni ARE, et ne pouvait prendre un autre emploi. C'est pourquoi nous déconseillions à l'époque les abandons de poste.

Par kang74

Les employeurs le peuvent toujours , comme ils peuvent aussi préférer licencier pour faute .

L'assurance de ne gérer aucune contestation (je pense qu'on va avoir quelques autres jurisprudences qui vont arriver pour l'abandon de poste), c'est de ne rien faire ...

Par stepat

Effectivement l'employeur n'est pas obligé de considérer l'abandon de poste comme une démission.

Il peut aussi comme vous l'indiquez :

- Licencié pour faute simple, c.a.d. cause réelle ou sérieuse mais ce n'est pas son intérêt car il doit verser une indemnité de licenciement.

1) Licenciement pour cause grave, pourquoi pas car pas d'indemnité de licenciement mais il faut que :

L'absence du salarié provoque une désorganisation de l'entreprise,

L'employeur avait mis en garde le salarié contre un départ prématuré.

Sans cela le licenciement risque au CPH d'être requalifié en licenciement pour cause réelle ou sérieuse.

2) Enfin effectivement il peut suspendre le contrat donc pas de salaire et pas d'ARE pour le salarié, mais la complication pour l'employeur d'avoir un employé dont il ne sait quand il reviendra et ce qu'il en fera à son retour et on risque d'en revenir au 1)

C'est pourquoi je pense que pour l'employeur la solution la plus simple est de considérer cet abandon de poste comme une démission, après avoir suivi la procédure à la lettre.

En attendant effectivement des autres jurisprudences des CPH.

Il ne faut pas se voiler la face cette possibilité donnée aux employeurs depuis 2023 est en faveur des employeurs, ce qui bien souvent implique en défaveur des salariés.

C'est pourquoi, sauf situation exceptionnelle je déconseille toujours l'abandon de poste.

Par Excalibure

Merci beaucoup pour vos réponses !

En l'occurrence c'est une situation assez exceptionnelle, si je comprends bien j'ai pas trop la main sur la suite. Il ne me reste plus qu'à avertir mon employeur que je ne reprendrai pas mon poste le 13 janvier et de voir ce qu'ils vont décider de faire ?

Par kang74

Je vous conseille de leur donner une adresse, en recommandé, puisque que, quelque soit le choix de l'employeur, pour le connaître il faut être apte à recevoir des recommandés.