



Abandon de poste suivi d'un arrêt de travail

Par Brtyprag

Bonjour,

Voilà je me permets d'écrire sur ce forum pour éclaircir quelque points. Nous avons un restaurant.

Un salarié embauché depuis un peu près plus 1 mois à commis beaucoup de faute durant son travail mais je l'ai tout de même gardé car je voulais lui donner une chance. Cette personne n'a aucune expérience en restauration et quand on lui reprend ces erreurs il ne les admet jamais et réplique.

En plein service cette personne s'est très mal comportée envers moi en sachant que les clients étaient encore là.

En fin de service je lui ai demandé de partir mais je lui ai jamais dit de ne pas revenir.

Le lendemain il ne sait pas présenter au travail. Cela pendant 5 jours. Je l'envoie un message en lui disant si il ne voulait pas revenir au travail il devait nous envoyer une lettre de démission. Le soir même j'ai reçu un arrêt de travail.

Il n'a pas justifié son absence pendant plus de 4 jours et le 5 jours il m'envoie un arrêt de travail.

Que faire pour ce cas ? Ai-je le droit de le licencier pour abandon de poste ? A-t-il le droit de se mettre en arrêt de travail à tort ? Pouvez-vous s'il vous plaît me dire que faire dans ce cas ?

Merci d'avance pour vos retours

Par kang74

Bonjour

Vous auriez dû le mettre en demeure de justifier son absence, et si elle perdurait, vous auriez pu envisager un licenciement pour faute dans les deux mois.

Dans le contexte s'il y a bien une faute, à ne pas avoir justifié son absence, mais vu la nature de la justification après, et le contexte de son absence, je ne risquerai pas de vous dire que vous pouvez le licencier pour faute grave (sans indemnités) sans risque de contestation au CPH.

Un arrêt de travail n'est pas à tort puisque délivré par un médecin : si vous devez compléter son salaire vous pouvez mettre en œuvre un contrôle médical à vos frais.

Sinon je vous déconseille d'aller sur ce terrain là.

Et vous ne pouvez pas lui demander de démissionner par écrit (!!) seul le salarié s'il veut démissionner décide de démissionner.

Je vous conseille de commencer par envoyer une mise en demeure de justifier de sa période d'absence du tant au tant en recommandé et d'attendre un peu car dans le contexte, je ne serais pas étonné que l'employé se plaigne d'harcèlement moral : il y a des formes à mettre quand l'employé fait preuve d'insuffisance professionnelle, quand il a un comportement fautif... et surtout l'employeur n'a pas à dire à un employé de démissionner s'il ne veut pas le garder.

Bref vous êtes bon pour un licenciement abusif voire un licenciement nul si le harcèlement est retenu.

Vous pouvez à titre personnel, potasser la procédure pour licenciement pour cause réelle et sérieuse, ou comment mettre en œuvre une procédure disciplinaire : y a-t-il une excuse à être une TPE quand il s'agit de respecter les règles devant le CPH ?

Par janus2

Et vous ne pouvez pas lui demander de démissionner par écrit (!!) seul le salarié s'il veut démissionner décide de démissionner.

Si j'ai bien compris, Brtyprag a juste demandé à son salarié en abandon de poste d'officialiser son départ par une lettre de démission s'il ne comptait pas revenir. Cette demande ne paraît pas fautive de la part de l'employeur. Ce n'est pas comme un employeur qui veut forcer son salarié à démissionner pour s'en débarrasser.

De toute façon, très bientôt, l'abandon de poste sera considéré comme une démission...

Par kang74

Dans un contexte qui paraît conflictuel, si, bien évidemment .

L'employeur n'a pas à demander à l'employé de démissionner , il a juste à demander de justifier de ses absences et éventuellement lui demander ses intentions .

La démission est une VOLONTE de l'employé .

L'abandon de poste en soi ne sera pas reconnu comme une démission : ce sera la volonté de ne pas vouloir justifier de son absence qui sera assimilé à une démission .

Il y a aura donc toujours une histoire de VOLONTE de l'employé .

Par janus2

Dans un contexte qui paraît conflictuel, si, bien évidemment .

L'employeur n'a pas à demander à l'employé de démissionner , il a juste à demander de justifier de ses absences et éventuellement lui demander ses intentions .

Je ne comprends pas les choses comme vous. Au risque de me répéter, l'employeur ne semble que vouloir renseigner un salarié qui paraît ne pas connaître les usages. Il lui dit simplement que s'il compte quitter définitivement son emploi, il doit démissionner. La démission étant la seule possibilité donnée à un salarié pour rompre unilatéralement son contrat de travail. Après, le salarié fait ce qu'il veut...

Par kang74

Il lui dit simplement que s'il compte quitter définitivement son emploi, il doit démissionner.

Dans le contexte que l'employeur ait demandé à son employé de partir la veille (avec des " formes" plus ou moins mises connaissant un peu le secteur)avec un arrêt de travail qui s'enchaîne, ça sent quand même l'employé qui va se servir de cet écrit pour lui donner une autre interprétation et qui n'aura rien à perdre à aller devant le CPH .

Se mettre en arrêt après un contact de l'employeur non officiel= il connaît les usages .

Si on considère qu'il y a faute de l'employé on fait une procédure disciplinaire, on ne lui fait pas des multiples remontrances, on ne lui demande pas de partir de l'entreprise (être employeur ne donne pas le droit d'infliger des corrections et des humiliations)

Connaissant le secteur et la façon subjective d'interpréter le code du travail, je ne peux qu'inciter l'employeur à la prudence .

Et à se former pour ne pas tomber dans un piège qu'ils auront créé eux même par méconnaissance des règles .

Mais vous pouvez avoir un autre avis à donner au sujet d'un éventuel licenciement ; moi, dans le contexte d'une contestation, je vois déjà les arguments justifiés de l'employé .

Je ne vois pas les arguments justifiés de l'employeur

.Pour les absences, seule une mise en demeure peut les justifier (car je suppose qu'il n'y a pas de pointeuse)

En justice il ne faut pas dire mais prouver (et si on dit sans prouver ça peut se retourner très facilement contre nous)

Par AGeorges

@Janus2

Pour info.

De toute façon, très bientôt, l'abandon de poste sera considéré comme une démission...

Dans la fonction publique, l'abandon de poste est déjà un motif de licenciement direct (cf le nouveau CGFP).