



Si je fait un abandon de poste

Par **lidia**, le **16/10/2009** à **10:03**

Bonjour,
Mon congé parentale se termine le 28/02/2010, mais je ne souhaite pas reprendre mon travail car pendant toute ma grossesse mon employeur a fait beaucoup de pression sur moi de plus avant mon congés maternité il m'a adressé 3 avertissements de travail en rar donc je suis énormément stressée à l'idée de reprendre mon poste, je souhaite faire un abandon de poste, quels sont les risques, peut t-il m'ignorer et ne pas me licencié et donc ne pas avoir tous les documents nécessaire pour m'inscrire aux assédic?
Mon employeur a toujours fait du harcèlement moral avec moi et une autre collègue mais nous n'avons jamais rien fait peur des représails, depuis que je travail dans cet agence immobilière en 2003, je vais au travail avec une boule au ventre, il me rabaisse sans arrêt, me dit que je n'ai rien dans la tête, que je suis une bonne à rien. Et donc, suite à mon congé parental de presque 3 ans, je ne supporterai pas de revivre tous cela. De plus mon employeur ne m'a pas remplacé pendant mon congé parental suite à la crise.
Mais le problème qui se pose, je ne peut pas démissionner car je perdrai tout mes droits

Par **lili**, le **16/10/2009** à **15:44**

Bonjour,
Si vous ne reprenez pas votre poste de travail à l'issue de votre congé parental, vous serez en absence injustifiée.
Votre employeur devra normalement vous mettre en demeure de reprendre votre poste, et si vous ne vous exécutez pas, il devra vous licencier.
Il n'aura pas d'autres choix, à moins de continuer à vous payer sans rien faire.
Il est fort probable alors qu'il s'agisse d'un licenciement pour faute grave, ce qui vous prive de préavis, mais vous conservez le droit de percevoir des allocations chômage.
Une autre solution serait de rompre votre contrat par le biais d'une rupture conventionnelle, cela vous évite le licenciement, vous donne le droit à une indemnité, et vous pouvez garder tout de

même droit aux allocations chômage.rnCeci dit, s'il y a harcèlement, il est peu probable qu'il accepte.rnrnQuant au harcèlement moral justement, ça n'est que très peu reconnu par les tribunaux par manque de preuve (les preuves doivent être solides).rnrnNéanmoins, si vous avez des preuves solides, vous pouvez également prendre acte de la rupture de votre contrat de travail aux tords exclusifs de votre employeur, maisrnrn1) après 3 ans d'absence c'est très risquérn2) vous devrez attendre 4 mois avant de pouvoir toucher le chômagern3) si le conseil de prud'hommes ne vous donnait pas raison, vous n'auriez droit à rien et pourriez être condamnée à rembourser aux assedics les sommes perçuesrnDans votre cas, je vous déconseillerais fortement cette solution.

Par **Cornil**, le **17/10/2009** à **18:21**

Bonsoir Lidia, salut Lili rnJ'interviens exceptionnellement sur ce message récent (ce n'est pas mon habitude) car les affirmations de lili m'apparaissent trop erronées pour les laisser sans réponse envers les internautes de ce forum.rn"Votre employeur devra normalement vous mettre en demeure de reprendre votre poste, et si vous ne vous exécutez pas, il devra vous licencier. rnIl n'aura pas d'autres choix, à moins de continuer à vous payer sans rien faire. rnFAUX! rnL'employeur n'est jamais obligé de licencier. En présence d'une absence au poste injustifiée , il peut se contenter indéfiniment de ne pas payer le salaire.rnLa seule chose qu'on peut dire, c'est que s'il ne licencie pas dans les 2 mois suivant la caractérisation de la faute (absence de réponse à ses relances) , à fortiori il ne le fera sans doute pas après car on pourrait alors lui objecter la prescription prévue par l'article L1332-4 du CT.rnMais aucun recours judiciaire ne peut selon moi être engagé avec une chance de succès contre un employeur qui ne procède pas à un licenciement. rnC'est pourquoi l'abandon de poste, sauf connivence avec l'employeur, est une démarche à TRES GROS RISQUES pour le salarié.rnrnDans le cadre des relations conflictuelles que tu décris, lidia, si l'employer refuse la rupture conventionnelle (vraisemblable), je trouverais plus prudent de chercher un autre emploi. rnBon courage et bonne chance.rnrnCornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **caribou**, le **18/10/2009** à **09:38**

Bonjour à tous,rnrnJe me permets d'intervenir sur ce problème, bien qu'étant membre depuis hier seulement, car je me suis trouvé dans une situation un peu similaire. J'ai subi plusieurs années un harcèlement moral au travail et, suite à un arrêt pour maladie de 3 semaines, je me suis trouvée dans la même situation : peur de reprendre. rnVous pouvez demander à voir le médecin du travail à la reprise de celui-ci. Si la médecine du travail connaît bien votre situation (harcèlement moral), vous lui en avez peut-être parlé lors des visites annuelles (?), il faut savoir que celle-ci peut sous certaines conditions vous déclarer inapte à tous poste dans l'entreprise. L'employeur doit alors procéder à un licenciement classique (et immédiat) et vous conservez tous vos droits. Renseignez-vous auprès de la médecine du travail dont vous

dépendez.
Personnellement j'ai fini par démissionner car j'avais un projet personnel et l'affaire s'est terminée aux prud'hommes par une transaction (mon employeur ne voulait pas être "fiché" aux prud'hommes !) mais il y avait d'autres griefs.
Je vous souhaite bon courage.

Par **Cornil**, le **18/10/2009** à **16:03**

Je réagis au message de Caribou.
J'avais bien évidemment songé pour Lydia à l'inaptitude de la médecine du travail. Mais celle-ci ne peut être prononcée que lors d'une visite de reprise (obligatoire après arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, le congé parental n'étant pas visé). Ce n'était donc pas d'actualité.
Toutefois, sur ce sujet encore, je dois contredire certaines affirmations: "L'employeur doit alors procéder à un licenciement classique (et immédiat) et vous conservez tous vos droits.".
NON, l'employeur n'est pas obligé de licencier là non plus. Mais il est vrai qu'il y est financièrement poussé car s'il ne le fait pas dans le délai d'un mois, il doit reprendre le paiement du salaire. De plus la jurisprudence actuelle (inique à mon avis) lui reconnaît le droit d'imposer le préavis conventionnel SANS LE REMUNERER et de ne délivrer les documents de rupture qu'à l'issue de ce "vrai-faux préavis"! Un mois pendant lequel l'employeur, qui ne rémunère pas, peut attendre, plus 2 mois de "vrai-faux préavis", c'est une solution tout sauf immédiate, avec 3 mois sans revenus!

Par **caribou**, le **18/10/2009** à **16:17**

Merci Cornil d'avoir rectifié certaines affirmations de mon message et j'espère que cela éclairera d'autres personnes puisque c'est le but !
Pour moi c'était "immédiat" car une collègue avait été licenciée ainsi du jour au lendemain mais cela date de quelques années déjà il y a peut-être eu des modifications dans la procédure ou la médecine du travail a fait "pression" sur mon employeur ?...
Bref, cette solution n'est pas valable ici.

Par **Cornil**, le **18/10/2009** à **16:29**

Bonsoir "caribou"
NON, il n'y a pas eu de modification sur ce sujet particulier du constat d'inaptitude par le médecin du travail. Simplement un espacement des visites "périodiques" obligatoires (d'un an on est passé à 2, et on parle maintenant de 3).
Après, tout dépend de l'employeur et des relations avec le (la) salariée. L'employeur n'est pas OBLIGE d'attendre un mois, ni de ne pas rémunérer le préavis... Il peut être plus compréhensif et généreux...