



Abandon de poste solution pour se faire licencié

Par **aurely37**, le **01/04/2013** à **10:33**

Bonjour,

Je suis dans une situation extrêmement compliquée qui fait du statut quo. Je vous explique ma situation: en octobre 2008 je trouve un travail sur Paris je vivais dans la région à cette époque j'étais une employée modèle mais en octobre 2010 je tombe grièvement malade suite à des complications d'une maladie chronique. Fin décembre 2010 je ne suis plus que l'ombre de moi même je décide de me faire hospitaliser et là impossible pour moi de reprendre car je n'étais pas en mesure de retravailler. Donc arrêt maladie de 3 ans tous les mois RDV avec le médecin pour le prolonger puis en mai 2012 fin de droit indemnités journalières interrompues. Durant l'arrêt maladie j'ai vu un médecin conseil sur Paris qui a compris que ma santé n'était pas bonne. Puis j'ai vu le médecin du travail qui ne voulait pas me mettre inapte au travail mais aménager mon poste sauf que en juillet 2011 contre ma volonté n'ayant pas assez d'argent pour payer mon loyer sur Paris je vais vivre chez ma mère qui a été muté sur Tours et là administrativement c'est encore plus compliquée j'explique à ma direction en recommandé AR preuve à l'appui que je ne pourrais plus travailler chez eux car je ne peux plus vivre seule du à mon handicap reconnue à plus de 50% et que j'étais loin de mon travail, qu'il m'était donc impossible de rejoindre mon travail chaque matin. Pas de réponse!!! le médecin conseil me dirige vers le médecin du travail mais elle ne me comprenait pas donc quand on me disait de monter sur Paris pour faire avancer les choses je savais que ça n'avancerait pas elle écoute ce que la société lui dit de faire. Mon dernier recours fut de joindre la DRH directement mais comme à chaque fois la secrétaire me dit qu'elle n'est pas joignable. par voie postale je propose une rupture conventionnelle sans indemnités et une nouvelle fois aucune réponse. Heureusement que j'ai l'Allocation Adultes Handicapés pour vivre sinon je serais sans argent surtout que pour remplir mon dossier AAH je ne sais pas dans quelle situation me situait entré salariée ou sans activité ? Depuis mai 2012 je reçois mes fiches de paie à 0 pour absences injustifiées cependant depuis 3 mois je ne les reçois plus je n'ai reçu

aucune lettre de leur part ni appels je sais qu'ils m'ont remplacé donc mon absence ne les gêne pas et je refuse de démissionner et dans les 2 cas abandon de poste ou démission je n'ai aucun droit j'ai fait l'erreur une fois. Comment faire avancer les choses car tout ça me stresse je ne sais plus quoi faire merci de m'aider?

Par **amajuris**, le **01/04/2013 à 11:30**

bjr, rncomme vous pourrez le lire sur ce site l'abandon de poste est la plus mauvaise solution pour le salarié. rn votre employeur n'a aucune obligation de vous licencier. rn la solution logique serait que vous démissionnez mais comme vous refusez la situation peut durer longtemps. rn bien entendu en attendant vous ne pouvez pas prétendre au chômage puisque vous faites toujours partie de l'entreprise. rncdt

Par **aurely37**, le **01/04/2013 à 11:39**

Merci pour votre réponse je suis d'accord avec vous l'abandon de poste ce n'est pas une solution mais démissionner aboutirait au même résultat je suis coincée surtout que je leur ai expliqué par missive le pourquoi de mon choix la distance d'une part et le logement d'autre part. Je vais essayer d'appeler l'inspection du travail cette semaine. Merci encore.

Par **DSO**, le **01/04/2013 à 14:14**

Bonjour, rn rn Vous pourriez prévenir votre employeur que vous avez trouvé une solution et que vous réintégrez votre poste de travail. Si l'employeur vous a remplacée, cela risque de leur poser des problèmes. rn rn C'est une partie de poker, mais je ne vois pas comment vous pouvez sortir de cette situation puisqu'il y a blocage. rn rn Je ne pense pas que la DIRECTE vous sera d'un grand secours. rn rn Cordialement, rn DSO

Par **aurely37**, le **01/04/2013 à 14:34**

Merci oui je pourrais essayer cette carte mais en fait pour être plus précise je travaille en qualité d'hôtesse d'accueil sur Paris et cette agence propose aux entreprises son expertise dans la gestion de leur accueil, ainsi elle n'est pas en mal de trouver des employées les demandes affluent. Mon problème est que je ne peux pas joindre la responsable je leur pose problème donc elle ne cherche pas à essayer de comprendre. Merci pour le conseil

Par **moisse**, le **01/04/2013 à 18:07**

En théorie l'employeur doit vous mettre en demeure de reprendre le travail, moyennant quoi

confronté à un refus ou un défaut de réponse, il constate un manquement grave à vos obligations et ouvre une procédure de licenciement. En théorie et selon quelques décisions il doit mettre en oeuvre la procédure dans le délai de 2 mois, faute de quoi il ne peut plus licencier du fait de l'absence sans motif légitime, faute continue. Dès lors un employeur serait mal avisé d'émettre pendant longtemps des bulletins de salaire à ZERO de façon à bloquer le salarié en le privant de ressources, d'une inscription au Pole-emploi voire de rechercher un autre emploi. En théorie l'abandon de poste ne peut s'analyser en une manifestation claire et non équivoque de présenter une démission. Mais en pratique dans la mesure où vous avez clairement indiqué que vous ne reprendriez pas le travail, que d'ailleurs vous avez déménagé, que vous avez expressément demandé une rupture conventionnelle assimilable à un licenciement, sans l'obtenir, vous avez à mon sens exprimé clairement une démission. C'est pourquoi l'employeur, de ce même avis, a cessé de vous adresser des bulletins de salaire.

Par **aurely37**, le **01/04/2013 à 18:29**

Merci pour votre réponse. Même si je ne formule pas explicitement ma démission le fait d'avoir envoyé un courrier pour demander une rupture de contrat conventionnelle est synonyme d'une démission ? Donc il vaut mieux que je démissionne ? Mon agence est elle en droit de ne plus m'envoyer mes bulletins de salaire alors que je n'ai pas envoyé de lettre de démission ?

Par **moisse**, le **01/04/2013 à 18:57**

J'ai cru lire que outre la demande de rupture, vous avez affirmé ne pas vouloir ni pouvoir reprendre le travail, qu'au demeurant vous avez déjà déménagé... C'est le tout qui pourrait permettre à un employeur de lire une démission. Avec bien sûr le risque d'être censuré par le conseil des prudhommes (celui du domicile de l'employeur). Il ne vous reste plus qu'à demander :
* soit la résiliation judiciaire de votre contrat de travail
* la prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur
J'ai vu sans la retrouver passer une décision condamnant un employeur pour avoir procédé tardivement à un licenciement après avoir délivré plusieurs bulletins à Zero voire négatifs avec la mutuelle. Voilà ce que vous allez faire dans l'immédiat :
- Ecrire une LR/AR à votre employeur en lui réclamant les bulletins manquants, ou s'il le juge utile un solde de tout compte accompagné de l'attestation Pole-emploi et un certificat de travail.
Pas plus, pas moins.

Par **Lag0**, le **01/04/2013 à 19:09**

Bonjour,
La bonne réponse a été donnée par amatjuris, attention à la réponse de moisse qui peut vous induire en erreur. En cas d'abandon de poste, l'employeur n'a aucune obligation de licencier. En revanche, il est vrai que s'il ne le fait pas dans un bref délai, il ne peut plus ensuite le faire pour faute grave. Il doit donc, s'il veut procéder au licenciement, utiliser un autre motif et donc verser les indemnités de licenciement. Mais, tant qu'il ne se décide pas à licencier, il n'a pour seule obligation que d'émettre des fiches de paie à zéro. Pour ce qui est de la démission, là encore, la démission doit être donnée de façon non équivoque et l'abandon de poste ne peut pas, à lui seul, être considéré par l'employeur comme une démission. La

jurisprudence a, cependant, défini qu'un abandon de poste suivi d'une embauche (illégale d'ailleurs) chez un autre employeur, pouvait être considéré comme une démission. C'est, à ma connaissance, le seul cas d'abandon de poste qui peut être considéré comme une démission par l'employeur.

Par **moisse**, le **02/04/2013** à **09:43**

Pourquoi cette mise en garde ?
Pourquoi ce conseil d'attendre pendant des milliers d'années ?
ALors quelques décisions :
* sur l'impossibilité pour un employeur de sanctionner l'abandon de poste après 2 mois :
décision 01-40036 du 29/01/2001 condamnation de l'employeur pour un licenciement sans cause et versement de DI y compris le préavis
* sur la requalification en démission SANS autre activité :
99-42209 du 13/06/2001
06-42582 du 12/07/2007
Je n'approuve pas la méthode consistant à obliger un employeur à prononcer un licenciement alors que la démarche normale est la démission, ce qui transfère les risques et couts d'une décision personnelle à la charge de la solidarité nationale.
Mais ce n'est pas pour autant qu'on ne peut pas chercher une méthode pour sortir de l'impasse actuelle.
Le courrier que j'écrirais dans une telle situation a pour intérêt d'acter la situation.

Par **amajuris**, le **02/04/2013** à **11:01**

bjr,
qu'il existe des décisions favorables dans cette situation au salarié sans doute.
mais je ne pense pas qu' aurely soit disposé à attendre plusieurs années une décision judiciaire qui lui soit éventuellement favorable avec les frais qui vont avec.
je maintiens que dans le cas d'un abandon de poste, l'employeur n'a aucune obligation de licenciement.
d'ailleurs la seule expression obligation de licenciement de l'employeur est un non sens.
ncdt

Par **aurely37**, le **02/04/2013** à **11:19**

Je suis d'accord sur le fait que la situation peut perdurer longtemps je voulais surtout trouver une échappatoire quant à la démission mais c'est vrai qu'il est difficile de trouver LA solution. Mon médecin traitant ainsi que le médecin conseil de la CPAM me déconseille fortement la démission. L'abandon de poste dans mon cas n'aboutira d'aucune façon à un licenciement puisque je ne suis pas irremplaçable dans ce genre d'agence. Je vais étudier tout ça même si il n'y a pas tellement de solution.

Par **moisse**, le **02/04/2013** à **17:42**

C'est pourquoi j'ai suggéré l'envoi d'une lettre recommandée réclamant les bulletins manquants, ou la reprise de ceux-ci ou encore le cas échéant l'envoi d'un certificat de travail, d'un solde de tout compte et d'une attestation Pole-emploi.
Il est habituel de déclarer que l'employeur peut adresser de façon continue des bulletins de salaire à Zéro.
Mais sans s'interrompre.
Enfin et il est dommage que je ne retrouve pas la décision que je suis certain

d'avoir vu passer il y a peu, consistant à déclarer l'employeur fautif pour un tel comportement.
Et je trouverai normal une condamnation en ce sens visant à pénaliser un employeur qui tout en refusant (son droit) de sanctionner se comporte de façon justement à punir (sanction donc) le salarié fautif.