



Risques d'un abandon de poste

Par **aubegar**, le **05/07/2016** à **02:33**

Bonjour,rrnrJe voudrais quitter mon emploi et j'ai demandé à mon employeur de faire une rupture conventionnelle, mais celui-ci refuse car d'après lui, il ne pourra plus bénéficier des aides que pôle emploi donne pour les embauches.rrnrQuelqu'un m'a dit que je pourrais faire un abandon de poste. Mais il paraît que dans ce cas ce serait un licenciement pour faute grave et je crains, même si je peux toucher le chômage, que cette faute grave m'empêche de trouver un nouvel emploi.rnDe plus j'envisage de créer une activité et je ne veux pas non plus perdre les aides offertes aux créateurs. On m'a dit que dans tous les cas la rupture conventionnelle était la meilleure solution pour avoir des aides.rrnrMerci de votre réponse.

Par **Lag0**, le **05/07/2016** à **07:50**

Bonjour,rrnrL'abandon de poste n'est pas une solution ! L'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié en abandon de poste. Il peut le garder dans ses effectifs autant de temps qu'il le veut bien. Et durant ce temps, le salarié ne peut ni toucher le chômage, ni reprendre une autre activité puisque toujours sous contrat.rrnrConcernant la rupture conventionnelle, c'est une procédure amiable qui suppose l'accord (et l'intérêt) des 2 parties. L'employeur a parfaitement le droit de ne pas être d'accord et n'a pas à motiver sa décision.rrnrLa seule possibilité pour un salarié de rompre unilatéralement son contrat de travail reste la démission !

Par **Visiteur**, le **05/07/2016** à **15:41**

Bonjour,rnEn effet, tout est dit

Par **aubegar**, le **05/07/2016** à **23:22**

Merci

Par **ASKATASUN**, le **06/07/2016** à **08:56**

Bonjour
[citation]L'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié en abandon de poste. Il peut le garder dans ses effectifs autant de temps qu'il le veut bien. [/citation]
Ce qui est indiqué ci-avant est vrai. Donc si vous n'êtes pas licencié vous pouvez retourner travailler.
Donc il y a une alternative à l'abandon de poste.
Ce sont les absences injustifiées. 2 jours absent puis 3 jours présent, 1 jour sur 2, je vous laisse imaginer.....
comme partir du travail en pleine journée et revenir le lendemain avec un grand sourire aux lèvres.
Je ne connais pas un employeur qui résiste, car agir ainsi c'est clamer haut et fort qu'on se fout de l'autorité hiérarchique. Ce n'est pas tolérable pour l'employeur qui en général engage très rapidement le licenciement pour faute grave.

Par **morobar**, le **06/07/2016** à **09:54**

L'employeur peut tenter de faire admettre le comportement du salarié comme une volonté claire et non équivoque de démissionner.
Mais ce n'est pas gagné.
Il peut aussi tenter la faute lourde, le salarié par son comportement démontre bien son intention de nuire à l'entreprise en vue d'une extorsion au sens du code pénal 312-1

Par **Lag0**, le **06/07/2016** à **16:42**

[citation]Ce qui est indiqué ci-avant est vrai. Donc si vous n'êtes pas licencié vous pouvez retourner travailler.
Donc il y a une alternative à l'abandon de poste.
Ce sont les absences injustifiées. 2 jours absent puis 3 jours présent, 1 jour sur 2, je vous laisse imaginer.....
comme partir du travail en pleine journée et revenir le lendemain avec un grand sourire aux lèvres.
Je ne connais pas un employeur qui résiste, car agir ainsi c'est clamer haut et fort qu'on se fout de l'autorité hiérarchique. Ce n'est pas tolérable pour l'employeur qui en général engage très rapidement le licenciement pour faute grave. [/citation]
J'ai eu affaire à un subordonné qui agissait de cette façon. Personnellement, je n'aime pas que l'on tente de me forcer la main de la sorte. Chaque absence injustifiée a été sanctionnée par une période équivalente de mise à pied disciplinaire. Au bout d'un certain temps, c'est le salarié qui en a eu assez de ne pas être payé !

Par **morobar**, le **06/07/2016** à **18:27**

C'est la bonne méthode, d'autant que rien n'empêche de sanctionner par 8/10 jours de mise à

pied.