



Abandon de poste - licenciement pour faute simple ou grave ?

Par Angel87

Bonjour,
Je vais tenter d'être brève et m'excuse par avance si ce sujet a déjà été traité.

Je suis salarié depuis 6,5 ans dans ma boîte et ai décidé de déménager dans une autre région (800km). Je n'ai pas obtenu de rupture conventionnelle.

Mon RH m'a soumis la possibilité de faire un abandon de poste.
Quand je lui ai demandé de m'expliquer ce que cela entraînerait, il a seulement évoqué la faute grave. Inutile de préciser que ça me fait mal de finir sur une croix rouge dans mon dossier. «c'est soit une démission soit un abandon de poste, à toi de voir ».

J'ai donc ravalé ma fierté et accepté l'abandon de poste.

Mais Je viens de lire qu'il était aussi possible d'être licencié pour motif personnel non disciplinaire. (donnant droit à une indemnisation de licenciement ?> visiblement, il en ressort que l'entreprise (un groupe bancaire) ne veut pas déboursé un centime).

« Il est bon de noter que dans certaines situations, les faits relevant de la vie privée peuvent également entraîner un licenciement non disciplinaire. En effet, ils justifient par exemple la rupture du contrat de travail s'ils créent un trouble au sein de l'entreprise ou qu'ils empêchent la bonne exécution des missions pour lesquelles le salarié a été embauché. »
Source: <https://www.legalplace.fr/guides/licenciement-faute-simple/>

J'ai abandonné mon poste depuis le 02/11 et n'ai pas encore reçu ma première lettre. Je tiens aussi à préciser que j'ai assuré une passation avec mon remplaçant - pour ne pas les laisser dans la m***e

M'est il possible de solliciter un licenciement personnel non disciplinaire ? Pour quel motif ? Le déménagement (avec conjoint et enfants) serait il recevable ?

Comment faire pression pour qu'ils obtiennent l'indemnisation de licenciement ?

Merci infiniment pour votre aide !

Par jpgroussard

Bonjour Angel,

le gouvernement a récemment décidé d'en finir avec l'abandon de poste (qui sera aussi une croix rouge dans votre dossier) et de le traiter comme une démission, c'est à dire pas de chômage.

J'espère pour vous que vous soyez parmi les derniers à en profiter et non pas parmi les premiers à être pénalisés. Bien sûr que vous aviez plein de moyens de "ruser" mais là, c'est trop tard. Votre RH est au courant que vous êtes en train de courir plusieurs lièvres à la fois et il ne vous fera aucun cadeau (s'il avait voulu il vous aurait accordé la rupture conventionnelle).

Conseil : je pense que vous n'êtes pas faits pour "ruser" (ceux qui sont nés pour ça ne demandent pas conseil sur un forum). Faites une petite prière pour que votre abandon de poste soit validé ! Et continuez votre vie avec votre petite famille, je dirais que c'est un tout petit échec, rien de catastrophique !

Cdl

Par janus2

M'est il possible de solliciter un licenciement personnel non disciplinaire ?

Bonjour,

C'est l'employeur et lui seul qui va définir le motif de licenciement, si tant est qu'il y procède. L'abandon de poste est presque toujours sanctionné par un licenciement pour faute grave. Surtout dans le cas d'un licenciement "arrangé" comme dans votre cas. L'arrangement étant que l'employeur vous licencie sans que cela ne lui coûte d'argent puisque c'est vous qui, en réalité, en faite la demande. Si l'employeur était prêt à vous verser une indemnité de licenciement, il aurait accepté la rupture conventionnelle et fait alors les choses dans les règles.

Par kang74

Bonjour

Outre le fait que l'abandon de poste va bientôt être considéré comme une perte volontaire d'emploi, il faut savoir que dans les meilleurs des cas, votre employeur ne vous paie pas pendant toute la période non travaillée (1 à 2 mois) et que bien sur, SI il vous licencie cela aura un impact sur votre ARE .

Bien évidemment l'employeur n'a aucun interet à vous payer pour partir dans le contexte : c'est votre choix .

Vous auriez lu les conditions de démission légitime, vous y aurez trouvé le cas de la démission pour suivi de conjoint, ou, il était possible de rentrer dans les conditions, si votre conjoint avait un contrat de travail prévu sur place .

L'employeur décide de se séparer de son employé par un licenciement qui exige un motif pour le faire : sauf que dans votre cas, il n'a rien décidé du tout , il n'est jamais obligé de licencier si ce n'est pas dans son interet .

Il n'y a donc aucun moyen de pression possible, mise à part revenir travailler .

Vous , vous avez le même pouvoir et ce pouvoir s'appelle la démission .

Reste pour vous la décision de poser des jalons pour trouver rapidement un emploi là ou vous voulez vivre .

Par Henriri

Helo !

Jpbroussard et Kang, la présomption de démission en cas d'abandon de poste n'est toujours pas légiférée. La loi n'étant pas rétroactive (sauf disposition contraire explicite), l'éventuelle présomption de démission à venir ne concerne pas Angel.

Angel, votre "arrangement" avec votre employeur au détriment de la collectivité est verbal. Rien en garantit donc que votre ex-Sce RH va vous licencier bientôt, plus tard, ou pas. Contactez-le dans le prolongement et sur le ton des échanges que vous avez eus envisageant cet arrangement, afin d'obtenir votre licenciement et vous permettre de trouver un emploi dans votre nouvelle région.

NB : je crois que l'employeur 6 semaines pour acter un abandon de poste en licenciement (sinon votre contrat de travail reste "suspendu" donc pas de chômage). Par ailleurs un tel licenciement prive le salarié de prime de licenciement. A noter qu'un éventuel chômage commencera par un délai de carence "financé" par les congés acquis qui seront versés dans le code de tout compte.

A+

Par kang74

la présomption de démission en cas d'abandon de poste n'est toujours pas légiférée. La loi n'étant pas rétroactive (sauf disposition contraire explicite), l'éventuelle présomption de démission à venir ne concerne pas Angel.

Même si la loi n'est pas rétroactive , le fait d'abandonner son poste perdurant dans le temps, il suffit qu'elle passe avant un licenciement (qui n'arrivera peut être jamais)pour qu'elle puisse s'appliquer au cas de la postante .

Donc mise à part si vous avez des informations que nous n'avons pas sur le texte qui a bien avancé dans sa validation, je trouve que vous faites preuve d'un excès d'optimisme à ce sujet .

Si Angel87 n'a reçu aucune mise en demeure de reprendre son poste en 10 jours, il y a de quoi s'inquiéter puisque dans le projet de loi pour qualifier l'abandon de poste en perte volontaire d'emploi, c'est cette mise en demeure et son absence de réponse, qui en valideront le cadre .

Par morobar

Bonjour,

je crois que l'employeur 6 semaines pour acter un abandon de poste en licenciement (

Non

En théorie un employeur dispose de 2 mois pour sanctionner une faute dès lors qu'il en a connaissance.

Mais l'abandon de poste est une faute permanente. D

Il lui suffit de temps à autre de relancer le salarié et l'inviter à la reprise du travail.

Mais actuellement il ne peut pas considérer le salarié comme démissionnaire, aucune démission claire et non équivoque n'étant établie.

On a même vu des décisions censurant la faute grave, l'employeur ne démontrant pas la perturbation de l'entreprise.

Par Henriri

(suite)

Kang si je fais preuve d'un excès d'optimisme alors vous faites preuve d'un excès contraire , mais convenons qu'aucun de nous deux ne peut prédire ce que sera le futur décret d'application de cette présomption de démission. On verra bien à partir de quelle date et selon quelle délai un abandon de poste sera concerné. Mon optimisme me pousse néanmoins à penser que cette présomption ne portera sur les derniers abandons de poste juste antérieurs à sa publication. Je vous parie un E-café.

Angel (correctif), votre Sce RH dispose au mieux de 2 mois (L1332-4) pour "sanctionner" votre abandon de poste. D'ici là il a intérêt à bien mettre les formes dans sa gestion* de votre "faux-vrai" abandon de poste s'il ne veut pas risquer d'exposer l'employeur. Deux semaines sont déjà passées sans réaction RH à votre abandon de poste, c'est curieux.

* A commencer par vous mettre en demeure (LRAR) de reprendre le travail ou de justifier valablement votre absence, puis convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, etc... x

A+

Par kang74

Ben on peut facilement deviner les conditions qui doivent être remplies pour rentrer dans le cadre de la loi, notamment en ce qui concerne le traitement de la faute pour abandon de poste par les instances (l'abandon de poste est une faute qui perdure dans le temps, le délai à respecter de deux mois pour licencier n'est pas le premier jour d'abandon de poste mais le jour de l'envoi de la mise en demeure)

Et la façon dont on traite DEJA de l'abandon de poste dans la fonction publique (comme une perte volontaire d'emploi) semble confirmer ce qu'il sort du texte validé .

De plus, l'employeur ne sera plus inquiété puisque l'impact pour l'employé sera directement auprès de Pole emploi :

« Le licenciement prononcé en raison d'une absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime ne constitue en aucun cas une privation d'emploi involontaire ».

C'est donc bien le licenciement (sa date) qui a des chances d'être retenu pour l'application de cette loi ... que seul Pole emploi sera amené à appliquer .

Mais vous avez raison de rappeler que ce n'est, pour le moment, que mon point de vue étayé néanmoins par le texte, la façon d'appliquer un texte similaire dans la fonction publique qui existe déjà et la façon dont les juges traitent de la faute " abandon de poste (notamment en ce qui concerne le délai des deux mois, qui commence à la date de la mise en demeure puisque la faute perdure dans le temps, et que le délai des deux mois débute quand l'employeur en a pris officiellement acte)

M'enfin tout cela dans l'hypothèse qu'il prenne le risque de licencier ... personnellement si j'ai un salarié qui veut me mettre la pression pour en plus récupérer quelques indemnités, alors que c'est son choix de partir, je ne bouge pas une oreille, je fais des fiches de paie à 0 (ou négative = cotisation mutuelle)...