



## Abandon de poste

-----  
Par Luchino

Bonjour,  
En accord avec ma boîte depuis le 5 octobre, je suis en abandon de poste (refus rupture Conventionnelle, refus dispositif démissionnaire, etc)  
Depuis cette date, à ma grande chance le projet de loi chômage est en cours.  
Si les dates sont respectées je devrais être licencié à date du 9 Novembre.  
Si je m'inscris le jour même à pôle emploi, que la loi passe le 15 Novembre au journal officiel avec application, et que mon rendez-vous pôle emploi est le 17 Novembre par exemple, Aurais-je le droit au chômage ?  
Merci de votre aide

-----  
Par morobar

Bonjour,  
refus dispositif démissionnaire  
Personne ne peut vous empêcher de démissionner.  
Aurais-je le droit au chômage ?  
Non  
ARe si perte involontaire d'emploi.  
L'abandon de poste sera considéré comme une démission, privative des allocations de chômage.

-----  
Par Luchino

Le processus démissionnaire est un processus qui permet de démissionner et d'avoir l'assurance chômage après étude de dossier par transition Pro de sa région, ce n'est pas une simple démission, je sais qu'on ne peut me refuser une démission.

Donc même si je suis licencié avant la publication de la loi je n'aurais pas le chômage ?

-----  
Par morobar

ce n'est pas une simple démission, je sais qu'on ne peut me refuser une démission.  
Cela n'existe que dans votre esprit.  
Une démission c'est une démission, privative des allocations sauf si Pole Emploi considère le motif comme légitime.  
Par exemple suivi de con joint, ou encore acte délictueux de l'employeur...  
Sinon votre processus démissionnaire c'est une simple vue de l'esprit (du vôtre).  
Ceci dit, après 121 jours de recherche d'emploi infructueuse, POLE EMPLOI peut reconsidérer votre situation.

-----  
Par Luchino

<https://www.transitionspro-paca.fr/dispositif-demissionnaire/#:~:text=Le%20dispositif%20%C2%AB%20d%C3%A9missionnaires%20%C2%BB%20est%20un,%C3%A0%20la%20cr%C3%A9ation%20d'entreprise.>

Merci pour vos réponse.  
Et concernant la temporalité dont je parle d'application de la loi?

-----  
Par ESP

Bonjour  
Vous devriez être licencié le 9, mais sur quel motif ?

-----  
Par Luchino

Abandon de Poste en cours depuis le 5 octobre.

-----  
Par Prana67

Bonjour,

Si vous êtes licencié pour faute grave (abandon de poste) vous avez droit à vos indemnités de chômage.

Un amendement a été voté le 5 octobre qui permet aux employeurs de considérer un abandon de poste comme une démission. Pour l'instant c'est juste un amendement qui a été voté, donc pas encore applicable. Et même s'il entre en vigueur un jour, à priori ça n'empêchera pas un employeur de licencier un salarié en abandon de poste.

-----  
Par Luchino

Merci.

Donc d'après ce que vous me dites, l'article de loi concerné par l'abandon de poste, donne la nouvelle possibilité à l'employeur de définir son abandon de poste comme une démission. Mais il pourra toujours licencier pour faute grave et donner le droit au chômage, ce sera selon son choix?

La loi est difficile à comprendre.

-----  
Par AGeorges

Bonjour Luchino,

La loi n'est difficile à comprendre que quand elle n'est encore qu'au stade de projet ou de proposition.

L'information de Prana est juste qu'un amendement a été accepté, c'est-à-dire incorporé au projet.

Pour l'instant, la loi a été votée par le Sénat hier mais elle doit encore être votée par les députés. Il est possible que ces derniers rejettent (partiellement) le texte adopté par le Sénat, et les AR peuvent continuer.

C'est le processus législatif français.

Le texte n'est donc pas définitif, et l'on peut juste faire des suppositions. Pour l'instant, tel que voté par le Sénat, le texte dit que l'abandon de poste, correctement géré par l'employeur (LRAR de reprise de poste + délai), sera traité comme une démission. La faute grave sera abandonnée, et l'abandon de poste ne donnera plus droit aux allocations chômage (avec les exceptions usuelles).

-----  
Par Luchino

Merci beaucoup.

La commission paritaire semble être programmé au 9 novembre, on peut donc imaginé qu'il reste encore quelques jours après cela pour penser mon licenciement au 9 novembre restera dans la l'ancien texte, ne croyez vous pas ?

-----  
Par AGeorges

Bonjour,

Je suis dubitatif sur ce point. Il semblerait que ce nouveau texte soit prévu pour remplacer un texte initial de la loi Macron qui expirerait au 1er novembre.

Quelques éléments :

Le texte prévoit aussi que certains dispositifs pourraient ultérieurement être ajoutés ou modifiés par décret, sans que l'on sache vraiment sur quoi cela pourrait porter (selon l'évolution de la situation du marché du travail).

Enfin, une loi peut décider qu'elle sera applicable à partir d'une date ultérieure, voire même que certaines parties nécessiteront un décret ultérieur pour être précisées.

La date au plus près est le lendemain de la publication au JO.

-----  
Par janus2

Donc d'après ce que vous me dites, l'article de loi concerné par l'abandon de poste, donne la nouvelle possibilité à l'employeur de définir son abandon de poste comme une démission. Mais il pourra toujours licencier pour faute grave et donner le droit au chômage, ce sera selon son choix?

Bonjour,  
C'est bien cela. Si l'employeur procède au licenciement, le salarié aura bien droit aux allocations chômage, tout licenciement y donne droit.  
La nouvelle disposition permettra seulement à l'employeur de faire reconnaître l'abandon de poste en démission mais ne lui interdira pas de licencier pour faute grave. L'attestation Pôle Emploi n'indique d'ailleurs que "faute grave" mais pas plus de détail...

-----  
Par Luchino

Ah c'est donc une "bonne nouvelle" pour moi, le 9 Novembre je devrais avoir le licenciement déclaré par mon employeur qui est ok pour ça.

-----  
Par AGeorges

@Janus2,

Vous ne pouvez pas écrire cela.  
Vous ne connaissez pas le texte définitif puisqu'il n'a pas encore été voté par les deux chambres.  
Selon la rédaction exacte, Pôle Emploi pourrait tenter un procès à l'employeur qui a abusivement qualifié un abandon de poste de faute grave, si la loi impose de le qualifier en démission.

-----  
Par janus2

Mais si, je peux...  
Le texte actuel permet à l'employeur de présumer une démission pour un salarié en abandon de poste.  
Mais je n'y vois rien qui interdit à un employeur de licencier un salarié, que ce soit pour faute simple, faute grave ou tout autre motif. L'employeur reste seul maître de l'initiative du licenciement.  
Et comme déjà dit, l'attestation Pôle Emploi ne comporte que le motif de licenciement, par exemple faute grave, sans plus de détail. Pôle Emploi ne peut pas savoir quelle faute est reprochée au salarié. Il n'y a qu'en cas de procédure lancée par le salarié que l'employeur est sommé par le CPH de s'expliquer sur le motif du licenciement.

-----  
Par AGeorges

Bonsoir,

Voici la partie de texte voté par le Sénat

le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai

La situation actuelle serait :

L'avantage pour le salarié étant qu'il n'a pas à démissionner et comme il s'agit d'une sorte d'accord à l'amiable (?), l'employeur ne traînera pas à lancer la procédure de licenciement. Le salarié devrait donc assez vite percevoir une allocation chômage grâce aux assedic.

Dans la situation d'aujourd'hui, pour justifier de la faute grave, l'employeur doit demander à l'abandonneur de reprendre son poste. Donc la même condition qui impliquerait la démission 'demain'. Et toujours aujourd'hui, si l'employeur ne fait rien, le salarié reste employé avec un salaire 0. Il n'a donc pas droit au chômage.

Quant au formulaire actuel, il pourrait bien être modifié pour ajouter une case abandon.

Donc, Janus, je ne dis pas que vous ayez tort ni moi raison, je dis plus simplement qu'aujourd'hui, on ne peut pas affirmer comme vous le faites.

-----  
Par morobar

Bjr,  
Ce qui est à peu près certain, est que dans les grandes entreprises, on préférera le licenciement au constat de la démission.  
Du moins pendant quelques temps.  
Pourquoi ?  
D'abord le risque de confusion entre notification et prévenance, comme dans la résiliation du bail, l'envoi d'une lettre recommandée ne suffisant pas à qualifier la notification.  
En sus le salarié pourra toujours exciper de circonstances qui ont rendu difficile la reprise...  
or la démission ou le licenciement pour faute grave, c'est le même cout pour l'entreprise.

-----  
Par AGeorges

@Morobar,

la démission ou le licenciement pour faute grave, c'est le même cout pour l'entreprise

Pour l'instant. Mais si l'alinéa 25 de l'article 32bis de la nouvelle loi permet à Pôle Emploi de se retourner vers l'employeur pour arrangement amiable desservant les intérêts de Pôle Emploi et donc des VRAIS chômeurs, le coût de la pénalité pourrait changer les choses.  
D'autant que la loi prévoit des aménagements par décret et que si les statistiques futures du nombre d'abandons de postes ne sont pas conformes à ce qui est connu ou estimé actuellement, le gouvernement pourrait légiférer à nouveau.

Bien sûr, ce ne sont que des "SI". Cependant, si la législation des abandons de poste est modifiée, c'est bien parce qu'il est attendu un résultat de cette modification.  
S'il n'y en a aucun, des questions se poseront ...

Tout cela aura peu de chance d'impacter notre poseur de question, du fait des délais en cause. Au plus probable, la faute grave et les Assedic seront au rendez-vous.

-----  
Par kang74

.L'employeur et l'employé n'auront plus le choix .

En fait les absences injustifiées ne seront plus vues comme une faute mais simplement comme la volonté de l'employé de ne plus revenir travailler , donc de lui même mettre fin au contrat ,en ne voulant pas donner de justificatifs .

Donc je ne vois pas ce qu'il y aurait à contester au prud'hommes, l'employeur n'étant plus responsable de la résiliation du contrat, seul l'employé pourra éventuellement justifier que ses absences avaient un motif légitime pour expliquer que la perte de son emploi n'était pas volontaire pour avoir droit aux ARE.

Car il ne s'agit que de cela, au final : savoir ce qui est une perte volontaire d'emploi pour être indemnisé .

Si l'employé a le choix , la perte d'emploi n'est pas involontaire .

Il y a aussi le projet de loi sur le refus d'un CDI à la suite d'un CDD ,qui ferait que la perte involontaire de l'emploi ne sera plus reconnue .

Concretement tout ceci va dans le sens de la logique de l'octroi des indemnités chômage : si cela découle du choix du salarié, de ne plus venir travailler,de ne plus vouloir s'en justifier ou ne pas accepter un CDI à la fin d'un CDD, il n'y a pas de perte INVOLONTAIRE d'emploi, donc pas d'ARE .

Je rappelle au risque de radoter que toutes ces mesures existent déjà dans le droit public, et tout ce qu'il y a de contestable c'est le caractère légitime du refus de CDD ou de l'abandon de poste .

Et cela ne concerne pas l'employeur mais l'assurance chômage ( comme dans le cas d'une démission légitime)