

abandon de poste=licenciement ou démission?

Par **cocokiki**, le **17/08/2006** à **16:14**

Bonjour à tous.

Mon cuisinier n'a pas repris le travail à la fin de ses congés payés. Pas reçu d'arrêt maladie dans les 48H. Image not found or type unknown

Ayant d'excellents rapports avec lui depuis presque 6 ans, je suis étonnée qu'il n'ait pas prévenu mais pas de sa décision car sa vie dans notre région ne lui plaisait plus. Image not found or type unknown

J'avais déjà vécu cela avec une employée en 2002 et mon comptable m'avait dit qu'il était OBLIGATOIRE d'entamer une procédure de licenciement (pour faute). Image not found or type unknown

Or un article de votre site prétend le contraire : <http://www.juristudiant.com/site/module ... icleid=141>

Bref, je suis un peu perdue.

D'autant que je n'ai aucune adresse où le contacter (il avait été expulsé de son logement avant les vacances).

Dois-je le licencier ou non?

GRAND merci d'avance pour vos réponses car je dois le remplacer (ce qui fait monter mon nombre d'heures à plus de 60H/semaine, sans compter la comptabilité), alors je n'ai pas trop le temps de faire des recherches.

)) BYE BYE Image not found or type unknown

Par **mathou**, le **17/08/2006** à **18:50**

Bonjour))) Image not found or type unknown

Il me semble en effet nécessaire d'entamer une procédure de licenciement pour faute : le salarié ne peut être considéré comme démissionnaire s'il s'absente sans justification, sans donner de nouvelles ou s'il ne revient pas après des congés.

La démission se définit comme une volonté non équivoque de quitter l'entreprise (c'est-à-dire qu'il doit avoir fait expressément savoir à l'entreprise son choix) , par un acte de volonté sérieux et libre, et la jurisprudence est assez fixe là-dessus (Ccass, soc, 25/05/2003 confirmé encore cette année).

S'il n'y a pas démission, et en dehors de négociations avec le salarié, il ne peut y avoir que licenciement pour faute.

A défaut de suivre la procédure de licenciement pour faute la rupture du contrat de travail s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Donc je dirais : convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement par LRAR, il ne vient pas à l'entretien, notification du licenciement par LRAR. Faut juste que je vérifie pour les modalités, s'il est impossible de lui faire parvenir le courrier, ou qu'un autre membre se

manifeste Image not found or type unknown En attendant bon courage pour le travail, ça ne doit pas être facile de tout gérer. Peut-être qu'il se remanifestera...

Par **jeeecy**, le **18/08/2006** à **09:40**

je dirai qu'il faut meme le licencier pour faute grave, abandon de poste, comme cela il n'aura pas droit a toutes les indemnites normales d'un licenciement

Par **cocokiki**, le **18/08/2006** à **18:04**

:))

un petit coucou rapide entre deux services pour vous remercier de vos réponses. Image not found or type unknown

la procédure que vous me conseillez est en effet celle que j'avais suivie pour une précédente employée, qui m'avait avoué, quelques mois plus tard, avoir trouvé ce moyen pour toucher

les assedics sans démissionner. Image not found or type unknown

Je vais donc envoyer mon premier recommandé à sa dernière adresse connue, on verra s'il a fait un suivi de courrier.

:wink:

Bon week-end à vous tous. Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **19/08/2006** à **12:50**

Bonjour,

Juste un petit détail : la procédure décrite est obligatoire seulement si vous voulez vous "débarasser définitivement du problème". Mais, la loi ne vous oblige pas à licencier un employé absent sans motif. Sur un autre forum, j'ai vu le cas d'une dame qui avait fait comme votre employée, en pensant aussi qu'elle allait pouvoir toucher les assedics. Quand elle a

posté, ça faisait plus d'un an que ses employeurs la laissaient "mariner", sans salaire bien entendu. Et sans aucun contact de leur part...

Par **mathou**, le **19/08/2006** à **13:18**

Est-ce qu'il n'y a pas un risque dans ce cas que le salarié lassé demande au juge des référés d'ordonner la poursuite du contrat de travail ou la prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur (qui ne fournissait plus en l'espèce de rémunération) avec rappel des salaires sur toute la durée ?


Par **jeeecy**, le **19/08/2006** à **13:27**

oui je suis d'accord avec toi Mathou je ne recommande pas du tout cette solution trop risquée pour l'employeur

Par **Camille**, le **19/08/2006** à **14:22**

Bonjour,

Ouh là ! Je ne faisais que le citer pour mémoire. Mais comme c'était justement sur un site de juristes bien connu, j'ai laissé ces messieurs répondre et, si je me souviens bien, la conclusion a été que l'employeur était dans son droit et que la dame ferait mieux de démissionner et de se retrouver un autre boulot ou de se représenter à son travail. Très brièvement, je déduis de ce qui y a été dit que le contrat de travail se poursuit "normalement" puisque l'employée reste chez elle de sa propre volonté et que l'employeur ne le lui reproche pas et il n'y a pas rupture de contrat puisque ce n'est pas l'employeur qui a demandé à l'employée de rester chez elle. Et elle ne peut pas être payée puisqu'elle est absente de son poste sans justification.

Je n'en sais pas plus.  Image not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **19/08/2006** à **14:26**

certes mais apres c'est un probleme de preuve pour demontrer que le salarié ou de l'employeur n'a pas execute ses prestations en premier, et come tout cela a dure, ca ne sera pas facile de le demontrer

donc tout le monde ira en justice ce qui prendra encore du temps et coutera de l'argent aux deux parties...

bref que de temps et d'argent perdu, sauf pour les avocats qui vont en profiter...

Par **Camille**, le **19/08/2006** à **16:12**

Bonjour,

[quote="jeeecy":15a9cxc]

sauf pour les avocats qui vont en profiter...[/quote:15a9cxc]

Tout à fait d'accord, mais, décemment, je ne pouvais pas dire ça dans un forum où peut-être

80% des intervenants font partie de cette belle profession... 

Par **cocokiki**, le **19/08/2006** à **17:02**

Quel dommage que je ne vous ait pas connu plus tôt !!!!!!!

La précédente salariée qui avait usé de ce stratagème, m'avait doublement abusé en me demandant une avance sur salaire de 600 euros (elle avait eu une opération chirurgicale et elle devait avancer les frais de mutuelle) que je lui avait accordé car nous avions d'excellents rapports.

Comme elle n'est jamais revenu travailler, je n'ai pas pu récupérer cette avance et j'en ai eu pour 450 euros de ma poche (depuis, je n'accorde plus aucune avance sur salaire supérieure à ce que je devrais si l'employé ne revenait plus).

Je ne VOULAIS PAS la licencier pour l'obliger à venir faire les heures de travail nécessaires au remboursement de cette somme, mais la section "social" de mon expert-comptable m'a assuré qu'il était OBLIGATOIRE de la licencier.

j'appellerais la DDTE lundi pour voir ce qu'ils en disent (et s'ils ont une réponse).

bon week-end à vous tous

Par **Camille**, le **21/08/2006** à **09:27**

Bonjour,

A vérifier bien sûr, mais je n'ai jamais vu un texte de loi ou de code (du travail, bien sûr) qui [u:wv2vsugr]obligerait[/u:wv2vsugr] un employeur à sanctionner un salarié qui ne respecterait pas ses obligations professionnelles. La loi lui donne [u:wv2vsugr]la possibilité[/u:wv2vsugr] de le faire et, en général, c'est ce qui se passe. Mais ce n'est pas parce que c'est l'usage habituel que ça en deviendrait obligatoire. C'est le salarié qui a l'obligation d'informer son employeur des motifs de son absence. A ma connaissance, aucune loi n'oblige l'employeur à s'enquérir de ce que devient un de ses employés qui ne donne plus signe de vie. Bien sûr, pour abonder dans le sens de Jeecy et de Mathou, si l'employeur décide de suspendre les salaires, il aura grand intérêt à faire constater préalablement "l'absence chronique" du salarié.