Image not found or type unknown

QUESTION SUR L'ALLOCATION CHOMAGE EN CAS D'ABANDON DE POSTE

Par **HENNION DAVID**, le **16/01/2017** à **11:01**

JE SUIS EN PROCEDURE D'ABANDON DE POSTE AU BOUT DE COMBIEN DE TEMPS VAIS JE TOUCHER L'ALLOCATION CHOMAGE.
CORDIALEMENT MONSIEUR HENNION DAVID.

Par **youris**, le **16/01/2017** à **11:11**

les indemnités de chômage sont attribués au salarié en cas de perte involontairement de son emploi, c'est à dire généralement en cas de licenciement.
comme vous avez abandonné volontairement votre poste, vous n'avez pas droit aux allocations chômage.
un abandon de poste est une très mauvaise idée pour le salarié car il continue à faire partie de son entreprise.
renseignez-vous sur internet sur les inconvénients de l'abandon de poste pour le salarié.
salutations

Par **P.M.**, le **16/01/2017** à **11:28**

Bonjour,
Il est inutile d'écrire tout un texte en majuscules, ce qui ne facilite pas sa compréhension, au contraire et en langage de forums veut dire que vous hurler, alors que, je pense, ce n'est pas votre intention à notre égard...
L'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Par **HENNION DAVID**, le **16/01/2017** à **12:47**

vous avez mon adresse email pouvez vous me repondre

Par **miyako**, le **16/01/2017** à **12:48**

Bonjour,
Je le répète ,au risque de choquer certains,l'abandon de poste est la procédure la plus idiote qu'il soit .
Non seulement l'employeur peut faire des fiches de paye à 000€ durant le temps qu'il veut,mais en plus le salarié ne peut pas avoir le chômage,ni retrouvé un autre emploi durant tout ce temps.En plus le salarié est en faute grave et l'employeur pourra invoquer un préjudice(qu'il lui faudra prouver) .C'est donc totalement à déconseiller .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/01/2017** à **13:03**

Comme cela a été dit, l'abandon de poste n'est pas une procédure dont elle ne peut pas être idiote...
Vous avez changé d'avis puisque précédemment dans d'autres sujets vous prétendiez que l'employeur n'avait que deux mois pour procéder au licenciement pour faute grave, ce qui est faux s'il a mis en demeure le salarié de reprendre le travail...
Mais cela a déjà été dit que c'est une très mauvaise méthode sans superlatif et épithète inutiles...

Par **miyako**, le **17/01/2017** à **13:11**

Bonjour,
je maintiens que l'employeur doit agir après 48 heures en envoyant une mise en demeure à reprendre le travail.
et il y a l'arrêt cass.soc. du 06 décembre 2000 n° 98-43441 qui fixe le délais d'agir à 6 semaines.c'est vivement recommandé.Si non le licenciement ne sera plus faute grave
Un autre arrêt cass;soc; 29 jan 2003 n°01-40036 fixe à deux mois le délais pour prendre des sanctions disciplinaires suite à abandon de poste.
Il est donc vivement recommandé aux employeurs d'agir dans les 6 semaines ,car après le licenciement faute grave pour être requalifié.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **17/01/2017** à **13:31**

Bonjour,
Rappelez-vous lorsque vous prétendiez qu'il ne fallait pas citer des Jurisprudences anciennes alors que vous le faisiez vous même en toute mauvaise foi dans ce sujet
Je maintiens que l'employeur n'a pas de délai formel pour envoyer ma mise en demeure et

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

nous ne nous adressons pas dans ce sujet aux employeur...
Dans l'Arrêt 06-44123 du 5 décembre 2007 de la Cour de Cassation, la mise en demeure n'a été envoyée que 7 mois et demi après l'abandon de poste...
[citation]Mais attendu, d'abord, que si aux termes de l'article L. 122-44 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à 2 mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; qu'en l'espèce n'étant pas contesté que l'absence injustifiée de la salariée avait persisté dans le délai de deux mois antérieur à la lettre de licenciement du 25 juillet 2003, après que la salariée ait été mise en demeure le 19 juin 2003 de reprendre son travail, c'est à bon droit que la cour d'appel a écarté le moyen tiré de la prescription ;

Et attendu, ensuite, qu'ayant fait ressortir que la salariée avait persisté dans son refus de reprendre son travail malgré la mise en demeure du 19 juin 2003 de réintégrer son poste au plus tard le 25 juin 2003, la cour d'appel a pu décider que son absence injustifiée depuis le 25 septembre 2002 était constitutive d'une faute grave[/citation]

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés