



Licenciement, abandon de poste et chômage

Par **S_V**, le **31/10/2024** à **15:37**

Bonjour Legavox,

J'ai récemment fait une demande de rupture conventionnelle auprès de ma DRH, puis une deuxième auprès de ma Directrice. Ma DRH l'a refusée il y a quelque mois, tandis que ma directrice a accepté ma demande, mais sans garantie de réponse positive (la politique concernant les RC de l'entreprise dans laquelle je travaille est extrêmement stricte).

Cependant, toutes deux m'ont, officieusement, proposé un abandon de poste en m'assurant que les démarches seraient rapides (l'affaire de quelques semaines), et que cela n'empêcherait pas mon éligibilité à l'assurance chômage, ce qui me surprend compte tenu des réformes récentes.

Elles m'ont expliqué (si j'ai bien compris) que pour que la réforme prenne effet et que les droits au chômage soient nuls, il fallait que le licenciement soit fait explicitement pour abandon, et qu'il était tout à fait possible pour une entreprise de simplement licencier pour faute simple ou faute grave, sans avoir à présenter le motif d'abandon de poste, ce qui ouvre les droits au chômage, et que mon entreprise l'avait déjà fait à plusieurs reprises.

Je ne pense pas qu'elles m'aient ouvertement menti, mais j'ai tout de même des doutes quand à la véracité de cette information. Je n'ai pas trouvé d'article ou de témoignage allant dans ce sens sur internet, ce qui renforce mes doutes.

Sauriez-vous éclairer ma lanterne ?

Merci d'avance

Par **Marck.ESP**, le **31/10/2024** à **16:51**

Bonjour et bienvenue

Généralement, depuis 2022, l'abandon de poste est désormais considéré comme une démission non légitime, ce qui exclut le salarié du droit aux aides de retour à l'emploi.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046773104

Il est difficile de comprendre que la rupture conventionnelle vous soit refusée et que l'on vous

propose cela.

Par **S_V**, le **31/10/2024 à 18:15**

Merci pour votre réponse.

La réponse que j'ai eue concernant ma demande de rupture était que la politique de l'entreprise est de ne pas accorder de rupture conventionnelle sauf exceptions, et ces exceptions sont les personnes dont l'entreprise souhaite se séparer.

Ma directrice n'est pas totalement d'accord avec cette politique, et étant un employé "modèle" et important pour l'activité (il y a donc peu de chance que la RC me soit accordée), elle veut tout de même m'aider, d'où l'évocation officieuse d'un éventuel abandon de poste en précisant que ce n'était pas une proposition mais une éventuelle solution à ma demande si la rupture conventionnelle m'est refusée.

Lorsque vous dites "généralement", cela indique-t-il qu'il y a en effet des cas où un licenciement pour abandon de poste peut passer pour un licenciement "classique", selon comment l'entreprise renseigne le dossier par exemple ?

Par **Marck.ESP**, le **31/10/2024 à 19:29**

Je dis "généralement" car il existe des exceptions; si l'abandon de poste est justifié par des raisons légitimes telles que des problèmes de santé, des raisons familiales ou des discriminations, le salarié peut avoir droit aux allocations chômage.

Par **Marck.ESP**, le **31/10/2024 à 19:32**

PS... S'ils sont d'accord pour fausser le motif de licenciement, pourquoi ne pas simplement vous licencier !!!

Au cas au cela tournerait à votre désavantage, il serait bon de disposer de preuves ou témoignages.

Par **janus2fr**, le **01/11/2024 à 10:28**

[quote]

Il est difficile de comprendre que la rupture conventionnelle vous soit refusée et que l'on vous propose cela.

[/quote]

Bonjour,

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, l'employeur verse une indemnité au salarié. Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, pas d'indemnité. Perso, j'y vois une différence...

Par **janus2fr**, le **01/11/2024 à 10:29**

[quote]

Je ne pense pas qu'elles m'aient ouvertement menti, mais j'ai tout de même des doutes quand à la véracité de cette information. Je n'ai pas trouvé d'article ou de témoignage allant dans ce sens sur internet, ce qui renforce mes doutes.

[/quote]

En cas d'abandon de poste, l'employeur garde le choix de licencier le salarié pour faute grave (sans plu de précision) ou d'entamer la procédure pour faire reconnaître la démission, celle-ci n'étant pas automatique.

Par **Marck.ESP**, le **01/11/2024 à 11:14**

A noter également qu'il n'est pas recommandable pour un employeur d'invoquer abusivement un abandon fictif dans le but d'éviter certaines obligations liées au licenciement classique telles que le versement d'une indemnité compensatrice.

Ce genre pratique peut en effet être considéré comme frauduleux par les tribunaux et exposer l'entreprise à des sanctions pénales sévères.

Par **janus2fr**, le **01/11/2024 à 11:32**

[quote]

Ce genre pratique peut en effet être considéré comme frauduleux par les tribunaux et exposer l'entreprise à des sanctions pénales sévères.

[/quote]

Et pourtant c'est une pratique courante. J'en ai été témoin plus d'une fois. Tant que les 2 parties y trouvent leur compte, personne ne saisit le tribunal...

Par **Cousinnestor**, le **01/11/2024 à 12:11**

Hello !

Janus je en vois pas bien dans le nouveau cadre de l'abandon de poste ce que peut être un

abandon de poste fictif dans lequel les 2 parties y trouvent leur compte.

SV, si votre entreprise vous a refusé le RC la voie normale pour la quitter c'est la démission. Or l'abandon de poste qu'on vous propose sera un "bon " prétexte pour vous considérer démissionnaire (donc sans droit au chômage sauf cas particulier*).

* exemple démonstratif : un accident de la route grave vous plonge dans le coma plusieurs semaines et personne ne peut en informer votre employeur à votre place.

SV :

- *"elles vous expliqué que pour que la réforme prenne effet et que les droits au chômage soient nuls, il fallait que le licenciement soit fait explicitement pour abandon"* : c'est faux dans le sens qu'alors il n'y a pas "licenciement" par votre employeur mais "démission" de la part du salarié si j'ose dire ! Selon une certaine procédure l'employeur peut en effet considérer un salarié en abandon de poste comme ayant démissionné et mettre fin à son contrat de travail à ce titre (solde de tout compte, mais pas de chômage).

- *"et qu'il était tout à fait possible pour une entreprise de simplement licencier pour faute simple ou faute grave, sans avoir à présenter le motif d'abandon de poste, ce qui ouvre les droits au chômage"* : c'est vrai, et effectivement la procédure de licenciement pour faute n'est pas du tout celle de "démission par abandon de poste". Vous dites que votre entreprise a déjà licencié des salariés, elle peut le faire pour vous (en retenant un motif légitime de licenciement évidemment !).

A+

Par **Isadore**, le **01/11/2024** à **12:43**

Bonjour,

Pour préciser les choses clairement, un licenciement, même pour faute lourde suite à une tentative d'assassinat de l'employeur ouvre droit aux ARE. Bon évidemment vu que le salarié finirait en prison il ne toucherait pas les ARE.

Peu importe si le salarié est licencié pour absence injustifiée ou autre, il pourra toucher les ARE s'il remplit les conditions.

La "nouvelle loi" n'a rien changé sur ce plan. C'est simplement qu'au lieu de sanctionner l'absence de son salarié par un licenciement l'employeur peut le considérer comme démissionnaire.

La loi n'a donc rien changé à la possibilité de collusion entre le salarié et l'employeur pour frauder les ARE... sauf que cela rendra peut-être envisageable dans certains cas de prouver la fraude, l'entreprise ayant désormais une autre porte de sortie légale.

Rappelons que l'abandon de poste est toujours aussi dangereux pour le salarié, puisque son employeur n'est pas obligé de le licencier.

Par **Cousinnestor**, le 01/11/2024 à 13:38

(suite)

On est bien d'accord Isadore avec la nouvel abandon de poste "au lieu de sanctionner l'absence de son salarié par un licenciement l'employeur peut le considérer comme démissionnaire". Licenciement ou démission ca change tout de même le solde de tout compte ! 😊

A+

Par **miyako**, le 01/11/2024 à 17:45

Bonjour,

[quote]

Cependant, toutes deux m'ont, officieusement, proposé un abandon de poste en m'assurant que les démarches seraient rapides (l'affaire de quelques semaines), et que cela n'empêcherait pas mon éligibilité à l'assurance chômage, ce qui me surprend compte tenu des réformes récentes.[/quote]

Abandon de poste arrangé **C'est l'alternative peu recommandable à la rupture conventionnelle**. On observe ce type de rupture du contrat de travail dans certaines PME qui « arrangent » un abandon de poste avec leur salarié afin de ne pas avoir à verser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Personnellement je déconseille ce genre de proposition, car rien ne dit que l'employeur ne décidera pas qu'il s'agit d'une démission.. Le licenciement étant obligatoirement faute grave devra être suffisamment motivé pour éviter tout litige par la suite.

« Art. R. 1237-13.- du code du travail

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

« Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

« Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

Cordialement

Par **Cousinnestor**, le **01/11/2024** à **18:08**

(suite)

Miyako, SVP pouvez-vous me dire comment(certaines PME "**arrangent**" un abandon de poste "**avec leur salarié**" afin de ne pas avoir à verser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle), alors que la "démission" qui résulte de cet arrangement est la plus mauvaise solution pour le salarié ? Comment le salarié peut-il y trouver son compte ? Je ne vois pas.

A+

Par **S_V**, le **01/11/2024** à **21:32**

Merci à tous pour vos éclaircissements, j'y vois beaucoup plus clair maintenant.

Vos retours confirment donc ma perception initiale : il est en effet possible pour l'entreprise de procéder à un licenciement "classique" dans ces conditions, mais rien ne l'y oblige et c'est un pari risqué car une fois que j'aurai passé les deux semaines en abandon, rien ne garantit que l'entreprise ne décidera pas finalement de me considérer démissionnaire.

J'ai beau être en bon termes avec eux, je ne suis pas certain de pouvoir leur accorder une confiance aveugle non plus. Si ma demande de RC ne passe pas (je devrais avoir une réponse la semaine prochaine), je pense donc voir avec ma directrice pour un licenciement arrangé avec une autre raison réelle et qui ne peut pas être considérée comme une démission (j'avais pensé à des retards répétés par exemple), même si le risque est faible je ne pourrais pas me permettre pour mes projets à venir de me retrouver sans revenus.

Par **Isadore**, le **02/11/2024** à **07:00**

Mouais, ayez conscience que le risque principal des licenciements "arrangés" c'est que l'employeur ne licencie pas, surtout un salarié "modèle" avec un peu d'ancienneté. Des retards ne seront pas forcément vus comme une faute assez grave pour vous licencier.

Le risque principal que l'employeur opte pour la méthode la moins risquée légalement parlant : ne pas payer les heures non travaillées et attendre la démission.

La bonne vieille solution pour toucher les ARE après un CDI est de démissionner au profit d'un CDD assez long pour neutraliser la démission (dans le secteur privé).

A condition de mener le CDD jusqu'à son terme c'est légal et efficace.

Évidemment qui dit ARE dit obligation de chercher activement du travail ou de faire valider un autre projet par France Travail (formation, création d'entreprise).

Par **Cousinnestor**, le **02/11/2024** à **07:02**

Hello !

Il est fort curieux qu'une entreprise suggère de passer par un temps d'abandon de poste en promettant de le solder par un licenciement (pour un motif légitime) plutôt que par une démission : si elle est d'accord pour procéder à ce licenciement à terme pourquoi donc ne pas le faire tout de suite... ?

Si votre entreprise refuse une RC je ne vois pas bien son intérêt de procéder à un licenciement disciplinaire "arrangé" sauf pour faute grave ou lourde...

SV tenez-nous au courant de l'évolution de votre situation SVP. Vous nous direz votre projet.

A+

Par **Marck.ESP**, le **02/11/2024** à **07:48**

Une question si vous permettez...

Avez vous étudié si votre projet professionnel pourrait vous rendre éligible ?

Par **S_V**, le **02/11/2024** à **12:29**

Malheureusement, ayant moins de 5 ans d'ancienneté, je ne suis pas éligible à la démission-reconversion.

Mon projet est simple, sans rentrer dans les détails je compte me former sur des domaines adjacents à mon secteur d'activité actuel, et j'ai en parallèle un projet de création d'entreprise avec quelques amis.

"Si votre entreprise refuse une RC je ne vois pas bien son intérêt de procéder à un licenciement disciplinaire "arrangé" sauf pour faute grave ou lourde..."

Pour la demande de RC, ma directrice a besoin de l'aval du siège de l'entreprise pour me l'accorder, mais pas pour un licenciement, d'où la proposition. S'il n'y avait pas d'autre

décideur, elle m'aurait accordé la RC (selon ses dires en tout cas).

Je vous tiendrai au courant.