

## Abandon de poste ?

Par **smloy**, le **31/08/2006** à **13:16**

Bonjour ,

J'ai une petite question concernant un éventuel abandon de poste.

Un salarié qui signale par e-mail ses dates de congés et qui s'absente le jour même ( sans pour autant lui avoir accordés ) sera t'il considéré comme "Abandon de poste ?"

Merci pour vos réponses.

Louis

Par **jeeecy**, le **31/08/2006** à **15:10**

ca depend si il est d'usage dans l'entreprise de faire comme cela, non

sinon oui car les congés payés sont fixes avec l'accord du patron sauf une semaine dans l'année ou le salarié peut choisir

mais la pose de congés requiert toujours l'accord de l'employeur sauf usage contraire

Par **iphitos**, le **18/09/2006** à **13:34**

quand vous prenez votre congé malgré l'interdiction de votre employeur vous venez de lui donner une raison de vous virer. il faut ajouter que l'abandon de poste est une faute grave qualifiée en tant que tel eu égard des circonstances du licenciement. il faut savoir qu'en de pareils cas vous ne pouvez pas prétendre à une indemnité de licenciement abusif.

Ceci est bien entendu vrai dans la condition où vous seriez titulaire.

Par **Camille**, le **18/09/2006** à **15:28**

Bonjour,

Oui, mais si j'ai bien compris, l'employeur n'a pas eu le temps d'interdire...

Je dirais comme jeeecy que si c'était d'usage dans la boîte (ce qui m'étonnerait un peu quand même), pas de souci.

Par contre, si ça constitue une "première mondiale", là... je recommanderais de commencer à rechercher l'adresse de l'ANPE la plus proche de son domicile...

Par **iphitos**, le **20/09/2006** à **16:13**

l'usage n'a rien à voir là dedans car il est difficile à prouver devant un juge et peut être annulé par la preuve contraire par l'employeur et à ce moment il devient facile.

la question que je pose est: pourquoi as-tu quitté ton poste sans attendre l'accord sur tes congés? c'est à la réponse que les juges vont s'intéresser.

qu'il sache qu'un licenciement est considéré abusif et c'est une présomption légale, reste à l'employeur de prouver le motif réel et sérieux du licenciement ceci reste sous le pouvoir discrétionnaire du juge eu égard aux circonstances, au dossier du salarié et surtout la bonne et la mauvaise foi des parties.

après une autre question se pose si cette personne a le droit à une indemnité pour licenciement abusif car celle-ci est tributaire de conditions.