



Transaction et démission après arrêt maladie

Par **caronumis_old**, le **27/06/2007** à **11:28**

Bonjour,

je vous expose les faits pour lesquels j'aurai besoin de quelques précisions.

Mon frère de 25 ans travaille depuis 3 ans dans un grand groupe comme ingénieur production. Suite à l'arrivée d'un nouveau dirigeant avec qui mon frère ne s'entends pas, le DRH a rencontré officieusement mon frère pour effectuer une transaction et ainsi négocié son départ.

Ils ne proposaient que le minimum (congrés payés+préavis payés+indemnités correspondant à ce qu'il aurait touché comme indemnité de licenciement soit 6000 €). Donc refus.

Par la suite, la société lui a fait comprendre qu'elle allait engager une procédure de licenciement pour faute grave pour régler le litige.(un motif est toujours trouvable et le recours au prudhommes est très long ...et il aura du mal à retrouver un poste si ils lui font mauvaises presses...)

On a attendu et alors qu'il est en maladie pour un motif autre(rupture ligament croisé), il a reçu une convocation en RAR pour son licenciement. Il a contacté le DRH pour savoir où ils en étaient : la direction a fait signer un courrier aux collègues signifiant que mon frère est responsable du mauvais climat dans l'entreprise (plus d'esprit d'entreprise...), que son travail est de moindre qualité et qu'il doit partir.

Donc demande d'un entretien informel avec la direction qui accepte. Après après négociations, ils proposent maintenant qu'au terme de son arrêt maladie(pendant 6 mois car opération programmée, il bénéficiera de la mutuelle et touchera les IJ) ,de démissionner et de signer une transaction (paiement congrés payés, préavis payé non effectué, indemnités 3 mois de salaire, lettre de recommandation du groupe et accord de non poursuite réciproque) Ce type d'accord est -il légal? Peut-il aujourd'hui signer une démission et une transaction dont la date d'effet ne sera fixée qu'au terme de son arrêt maladie? Comment inclure cela dans la lettre à rédiger?

Merci

Par **floriane106**, le **28/06/2007** à **16:52**

Bonjour,

Votre cas suscite de nombreuses questions et pourrait très bien faire l'objet d'un excellent examen en droit du travail. Trêve de plaisanterie.

Je pense d'abord qu'il est préférable de vous signifier que malgré le fait que votre frère soit en arrêt de travail pour maladie, il peut quand bien même faire l'objet d'une procédure de licenciement. Ceci étant, il faut que l'entreprise invoque une cause réelle et sérieuse de licenciement; chose que l'entreprise est a priori en train de se créer en recueillant les témoignages de ses collègues.

Il faut de plus savoir que les raisons que l'entreprise est en train de se créer pourrait faire l'objet d'un licenciement pour faute. Maintenant concernant l'existence de la faute grave, tout dépend en fait de la situation.

Si les faits sont réels et que l'attitude de votre frère est réellement préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur pourrait se créer éventuellement une possibilité de licenciement pour faute grave induisant le non paiement de l'indemnité de préavis et des indemnités de licenciement (= selon l'ancienneté plus ou moins 6 mois de salaire)

Me concernant, la première proposition de "licenciement" que votre frère a refusé me semblait de ce fait correcte. Il touchait ce que vous appelez le minimum mais ce qui me semble en fait les indemnités normales et légales qu'il pourrait toucher. Il convient cependant de se renseigner sur la valeur réelle des indemnités de licenciement que votre frère pourrait toucher. Sous cette réserve, je pense que la 1ère proposition est intéressante. Juridiquement imparfaite certes car tout est bien sur officieux mais en pratique très fréquente.

Concernant la 2ème proposition: celle de démissionner, il me paraît premièrement moins intéressant financièrement de le faire et deuxièmement plus dangereux aussi dans la mesure où la démission implique le non versement des allocations chômage. En cela tant que votre frère sera au chômage, il n'aura droit à rien sauf pendant son arrêt maladie aux indemnités journalières de l'assurance maladie.

Je pense donc que la première proposition est peut être plus intéressante.

Concernant les recours éventuels, il me faudrait plus de précisions concernant la véracité des éléments que l'employeur est en train de se faire pour justifier le licenciement de votre frère.

Par **caronumis_old**, le **28/06/2007** à **17:51**

aucune faute n'est réelle malheureusement. Il y a juste un nouveau directeur d'usine qui vient d'être parachuté et qui fait parti de la famille à qui appartient le groupe. Or la tête de mon frère ne lui "revient" pas (il trouve qu'il est trop jeune pour un tel poste) et il a décidé de s'en séparer car selon lui mon frère n'a pas les valeurs du groupe. (il n'avait pourtant jamais eu de pbm pendant 3 ans...)

Sinon, je vous remercie de votre aide. Je vous informe juste qu'entre temps les 2 parties sont

parvenues à un accord avec une transaction. (démission dans 6 mois à son retour d'arrêt maladie, paiement de 6 mois de salaire en contre partie et lettre de recommandation émanant de plusieurs responsables du groupe avec qui il a successivement travaillé)
On préfère transiger, il aura le temps de trouver son nouveau poste d'ici là et il ne craint pas ainsi que cette première expérience professionnelle ne lui fasse mauvaise presse. (La transaction l'exige en tout cas).

Merci

Par **floriane106**, le **28/06/2007** à **17:53**

ok, si vous êtes satisfaits, là est l'essentiel.

L'accord me sembl correct sur le plan financier. par contre, la démission implique le non droit aux allocations chômage