



Eventuel licenciement pour faute grave

Par **sygmo01**, le **16/11/2011** à **22:47**

Bonjour,

Je suis en congé sabbatique et occupe un emploi nouveau dans un autre pays. Mon employeur français l'ayant appris, me convoque à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute grave pour non respect de ma clause de confidentialité et déloyauté. Il estime en effet que mon employeur actuel est un concurrent réel. Ce qui n'est pas. Tout ces faits ont été discutés lors de l'entretien et mon employeur français reconnaît finalement l'absence de motif .

Ce dernier me propose toutefois soit de réintégrer normalement mon emploi à l'issue de mon congé sabbatique (comme si rien ne s'était passé) OU un licenciement pour faute grave avec transaction et indemnités minimales (et sans autre compensation)

Je me demande quelles actions puis je entreprendre contre mon employeur français de façon à obtenir réparation de ce préjudice subi tant en interne qu' en externe ? Comment réintégrer en effet une entreprise qui menace de vous licencier sans motif ? L objet n est il pas de me pousser à la démission et se séparer de moi "gratuitement" malgré mes 16 ans d ancienneté et d'autre part, peut il me proposer ce deal perdant ?

je suis perdu et dois répondre dans les 48h

Merci de m aider

Bonne soirée

Par **conseiller du salarié**, le 17/11/2011 à 09:50

Bonjour,

La démission n'est sans doute pas la meilleure solution...

Souhaitez-vous continuer à travailler dans cette entreprise ?

Une transaction est nulle si les concessions réciproques sont dérisoires ([Cass. soc. 28 nov. 2000, n° 98-43635](#)). La transaction ne peut intervenir qu'**après** le licenciement ([Cass. soc. 9 févr. 2011, n° 09-41585](#)).

Il est conseillé de vous faire accompagner d'un juriste pour la rédaction d'une transaction.

Par **pierre**, le 17/11/2011 à 17:00

Bonsoir

Merci de votre réponse

Non clairement je ne souhaite pas retourner dans cette entreprise et forcément encore moins démissionner

Mais la proposition est elle acceptable soit licenciement pour faute grave puis transaction à minima (sans rajout pour préjudice ou mesures vexatoires ..) soit démission ?

Merci

Par **conseiller du salarié**, le 17/11/2011 à 18:22

Hors cas de harcèlement (qui suppose des agissements répétés), le droit du travail ne connaît pas de préjudice pour une mesure vexatoire.

Toutefois la négociation de la transaction vous laisse toute latitude pour l'inclure.

Sachant que la transaction ne peut intervenir avant le licenciement (puisqu'elle a pour but de prévenir un litige [s]né[/s] du licenciement), votre accord (de principe) sur ce licenciement pour faute grave ne vaut pas engagement sur l'issue des négociations futures de cette transaction.

A titre de comparaison, un licenciement sans motif réel et sérieux ouvre droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire ([L1235-3](#)). Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement qui vous est due dès lors que la faute grave n'est pas avérée.

Si vous signez une transaction avant le licenciement OU si les concessions de votre employeur sont minimales (en regard des indemnités qui vous sont dues ou qui vous seraient dues en cas de procédure), la transaction peut être annulée par les juges ce qui vous laisse le droit de contester le licenciement.