



Mise à pied conservatoire

Par **kuceila**, le **22/10/2015** à **17:59**

Bonjour,

Je suis convoqué, incessamment? à un entretien préalable.

Il m'est reproché d'avoir créé une société ayant le même objet que celle où je suis actuellement salarié.

Mon employeur a découvert que j'apparaissais dans les statuts de la société créée et c'est ce qui aurait motivé une mise à pied conservatoire et probablement un licenciement à l'issue de l'entretien prochain.

Mon contrat de travail spécifie bien que je me devais à la discrétion et à la non-concurrence durant toute ma présence au sein de l'entreprise.

Pouvez-vous me renseigner sur la sanction qui peut m'être infligée pour ce type de faute ?

Quels sont les arguments (clause du contrat incomplète par exemple) que je peux invoquer pour ne pas être licencié ?

L'entreprise créée ne cherchera aucunement à concurrencer, donc à nuire, celle où je travaille actuellement en tant que salarié.

C'est une société de sous-traitance qui peut même être amenée à travailler avec la société où je suis. Mon associé a d'ailleurs été contacté par mon employeur pour l'inviter à déposer son dossier de sous-traitance au plus vite.

Dans cette entreprise, je n'exerce aucune fonction ou activité, je ne fais qu'apporter du financement, mais en contrepartie j'ai exigé d'apparaître dans les statuts en tant qu'associé et à avoir un droit de regard sur la gestion de l'entreprise.

Est-ce que cela peut infléchir la décision de l'employeur ?

Merci par avance de vos réponses.

Par **ASKATASUN**, le **23/10/2015** à **00:32**

Bienvenu,

[citation]Mon employeur a découvert que j'apparaissais dans les statuts de la société créée et c'est ce qui aurait motivé une mise à pied conservatoire et probablement un licenciement à l'issue de l'entretien prochain.[/citation]

[citation]Je suis convoqué, incessamment? à un entretien préalable.[/citation]

Sur la forme de la procédure disciplinaire, puisqu'il s'agit de cela, vous nous exposez que votre convocation à entretien préalable n'est pas simultanée à la mise à pied conservatoire. Cela peut invalider la procédure disciplinaire, tout dépend du délai entre les 2.

Sur le fond, les faits que votre employeur semble trouver fautifs, la participation à une société qu'il considère comme concurrente, sans les clauses de votre contrat de travail, les statuts des 2 entreprises, leur code APE/NAF, il est difficile d'apprécier la situation.

[citation]Quels sont les arguments (clause du contrat incomplète par exemple) que je peux invoquer pour ne pas être licencié ?[/citation]

Pour vous le dire, il faudrait pour le moins reproduire intégralement l'article de votre contrat relatif à l'engagement d'exclusivité/non-concurrence.

[citation]Dans cette entreprise, je n'exerce aucune fonction ou activité, je ne fais qu'apporter du financement, mais en contrepartie j'ai exigé d'apparaître dans les statuts en tant qu'associé et à avoir un droit de regard sur la gestion de l'entreprise.

Est-ce que cela peut infléchir la décision de l'employeur ? [/citation]

La aussi sans éléments précis, difficile de vous répondre.

Si vous êtes actionnaire ultra minoritaire (2 ou 3% du capital) vous pouvez invoquer le coup de mains au créateur afin qu'il puisse monter sa boîte. Mais ça semble pas être le cas ? !

Par **moisse**, le **23/10/2015 à 08:25**

Bonjour,

Il n'y pas besoin d'écrit constatant une clause d'exclusivité ou de concurrence.

Ce qui est en jeu est l'obligation de loyauté.

Comment faire confiance à un salarié à même de vérifier les conditions de concurrence avec ses accès aux dossiers, d'ordonner puis payer des travaux à une entreprise dont il est propriétaire en tout ou partie, et dont il vérifie la gestion.

Par **ASKATASUN**, le **23/10/2015 à 08:52**

Ce qui est en jeu c'est la liberté d'entreprendre et il n'y a aucune déloyauté à investir dans une société qui n'a pas la même activité que son employeur.

Quand au conflit d'intérêt pouvant survenir si l'entreprise dont on est tout ou partie propriétaire vient à entrer en relations d'affaires avec son employeur, on n'est pas déloyal en l'avertissant

du lien qui existe entre nous et ce futur sous traitant.

Déloyal = de mauvaise foi. On le devient quand on crée une activité qui concurrence directement son employeur. Est ce le cas ?

Par **moisse**, le **23/10/2015** à **10:32**

Voici ce que j'ai lu:

[citation]Il m'est reproché d'avoir créé une société ayant le même objet que celle où je suis actuellement salarié. [/citation]

C'est donc bien une exécution de mauvaise foi du contrat de travail qui est reprochée.

Pour autant que je m'en souviene, la jurisprudence est relativement constante dans ce domaine.

Et c'est un peu normal.

Par **ASKATASUN**, le **23/10/2015** à **11:57**

Pour ma part j'ai lu cela !

[citation]L'entreprise créée ne cherchera aucunement à concurrencer, donc à nuire, celle où je travaille actuellement en tant que salarié.

C'est une société de sous-traitance qui peut même être amenée à travailler avec la société où je suis. Mon associé a d'ailleurs été contacté par mon employeur pour l'inviter à déposer son dossier de sous-traitance au plus vite[/citation]

A KUCEILA de nous éclairer ! ?

Si les 2 sociétés ont les mêmes codes APE/NAF, alors évidemment il va être très difficile de soutenir qu'elles ne sont pas concurrentes et l'employeur a alors raison d'invoquer la déloyauté de son salarié.

Néanmoins si dans ce cas il existe un motif réel et sérieux de licenciement, il n'est pas certain que les faits soient fautifs.

Par **kuceila**, le **23/10/2015** à **13:39**

Bonjour à tous,

Code APE/NAF différent :

4322A pour l'un

3320A pour l'autre

Objet social différent :

Pour l'un

- Toutes les activités liées aux systèmes de sécurité
- L'installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie
- L'ingénierie et les études techniques
- Les travaux d'installation électrique dans tous types de locaux
- La réparation d'équipements électriques
- Le commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et d'équipements industriels divers
- Le commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures pour la plomberie et le chauffage
- La formation continue d'adultes
- Toutes activités de prépresse
- Et toutes activités non réglementées;

Pour l'autre,

- Réalisation, Maintenance, vérification de'installations fixes de protection incendie et toutes activités s'y rattachant
- Réalisation, Maintenance, vérification de'installations de tuyauterie industrielle, de plomberie chauffage et toutes activités s'y rattachant
- Négoc de tous matériels incendie

Êtes-vous suffisamment éclairés ?

Les objets sociaux sont différents, mais nous pouvons exercer la même activité sur certains points.

Par **ASKATASUN**, le **23/10/2015** à **14:35**

[citation]Êtes-vous suffisamment éclairés ?[/citation]

Oui parfaitement, merci à vous.

[citation]Code APE/NAF différent :

4322A pour l'un

3320A pour l'autre.[/citation]

Les entreprises n'exercent pas les mêmes activités, mais des activités complémentaires, sinon elles auraient des codes identiques.

L'objet social figurant aux statuts en atteste :

[citation]Pour l'un :

- Toutes les activités liées aux systèmes de sécurité
- L'installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie
- L'ingénierie et les études techniques
- Les travaux d'installation électrique dans tous types de locaux
- La réparation d'équipements électriques
- Le commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et d'équipements industriels divers
- Le commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures pour la plomberie et le chauffage
- La formation continue d'adultes
- Toutes activités de prépresse

- Et toutes activités non réglementées;

Pour l'autre :

- Réalisation, Maintenance, vérification de installations fixes de protection incendie et toutes activités s'y rattachant
- Réalisation, Maintenance, vérification de installations de tuyauterie industrielle, de plomberie chauffage et toutes activités s'y rattachant
- Négocier de tous matériels incendie [citation]

Si vous n'utilisez pas de moyens propres à votre employeur , comme ses fichiers clients ou fournisseurs, ses matériels, outillages, véhicules, pour faire tourner la boîte dans laquelle vous êtes associé, je ne vois pas trop où se place votre déloyauté vis à vis de lui.

Et que dit votre contrat de travail en matière d'exclusivité de la relation de travail et de non concurrence ?

Par **moisse**, le **23/10/2015** à **16:30**

Hé bien il suffit d'exposer la situation clairement.

Quand je lis "une société ayant le même objet" c'est très clair.

Mais quand je lis les objets sociaux cela n'a rien à voir, bien qu'il y ait une plage commune dont je ne sais mesurer l'impact en terme de réalisations.

Mais si l'employeur a pris la décision, c'est peut-être parce qu'il lit la même chose que moi au départ.

Par **ASKATASUN**, le **23/10/2015** à **17:31**

[citation]Mais si l'employeur a pris la décision, c'est peut-être parce qu'il lit la même chose que moi au départ. [/citation]

Ou alors qu'il constate que le contrat de travail n'est pas respecté ? !

Par **moisse**, le **23/10/2015** à **18:25**

Absolument.

Il faut faire cesser cette légende selon laquelle un employeur vire n'importe qui, sans raison, à la tête du client et selon son humeur.

Chaque fois cela coûte des sous et de l'énergie.

Par **ASKATASUN**, le **23/10/2015** à **20:39**

[citation]Il faut faire cesser cette légende selon laquelle un employeur vire n'importe qui, sans raison, à la tête du client et selon son humeur.

Chaque fois cela coute des sous et de l'énergie.[/citation]

Beaucoup d'employeurs sont respectueux des règles, mais comme partout il y a aussi de sacrés crapules parmi eux.

J'assistais une cadre d'une PME en conciliation lundi dernier, entendue en entretien préalable le 29/06 et licenciée mi juillet pour faute grave.

On pouvait tout au plus lui reprocher de l'insuffisance professionnelle laquelle n'a même pas été constatée par l'employeur mais ressortait d'un audit externe mené dans l'entreprise au printemps.

Bien évidemment cette cadre contestait tout manquement à son contrat de travail puisque l'employeur ne s'en est jamais rendu compte directement.

Bilan, conciliation avec une indemnisation de 20K€ pour à peine 30 mois d'ancienneté.

Il est peut être inapproprié de parler de légende concernant les congédiements sans cause réel et sérieuse. Ceux qui aident les salariés à faire valoir leur droit ont malheureusement des exemples comme le mien à la pelle.

KUCEILA va nous dire ce que contient son contrat de travail et si il y a eu un manquement de sa part.

Par **kuceila**, le **23/10/2015** à **22:05**

BOnsoir à tous,

Mon contrat stipule bien dans l'un de ces articles que je dois "la plus grande discrétion quand aux informations, connaissances et techniques qu'il aurait connues à l'occasion de son travail dans l'entreprise.

Il s'engage à travailler exclusivement pour la société dans son domaine d'activité et à n'exercer aucune activité concurrente pendant toute la durée de son contrat de travail."

C'est on ne peut plus clair mais, comme je le disais plus haut, dans la société qui a été créée je n'exerce aucune fonction ou activité. Je ne suis pas salarié de cette entreprise. Je finance uniquement.

Je n'ai divulgué aucune information de quelque nature que ce soit qui porterait préjudice à mon employeur actuel. Je n'ai pas usé de ma position au sein de celle-ci pour tenter de faire travailler la société créée.

C'est mon boss qui a contacté et proposé, connaissant mon associé, de le faire travailler du fait d'un surcroît de travail.

Par **moisse**, le **24/10/2015** à **08:51**

Bonjour,

[citation] je n'exerce aucune fonction ou activité. Je ne suis pas salarié de cette entreprise. Je finance uniquement. [/citation]

A rapprocher de cette autre affirmation:

[citation]mais en contrepartie j'ai exigé d'apparaître dans les statuts en tant qu'associé et à avoir un droit de regard sur la gestion de l'entreprise. [/citation]

[citation]Je n'ai divulgué aucune information de quelque nature que ce soit qui porterait préjudice à mon employeur actuel. Je n'ai pas usé de ma position au sein de celle-ci pour tenter de faire travailler la société créée. [/citation]

La perte de loyauté reste concevable, même sans action déjà survenue, auquel cas l'employeur prétendrait à la faute lourde.

[citation]mais comme partout il y a aussi de sacrés crapules parmi eux.

[/citation]

Cela j'en suis convaincu.

Les "sans cœurs" dans les grandes entreprises, les ignorants investis du droit divin dans les petites, et les voyous dans certaines branches comme BTP ou restauration et autres petits commerces.

Par **ASKATASUN**, le **24/10/2015 à 16:18**

[citation]La perte de loyauté reste concevable, même sans action déjà survenue, auquel cas l'employeur prétendrait à la faute lourde[/citation]

Non, car le motif de rupture du contrat n'est valable que sur la commission de faits existants et exacts imputables au salarié.

L'employeur de KUCEILA peut invoquer sa déloyauté, mais sur la base de faits avérés, pas sur ses propres supputations tirées d'un investissement dans une société qui n'est pas concurrente de la sienne, puisqu'elle a des activités annexes à celles qu'il a lui même.

Par ailleurs KUCEILA ne nous dit pas si il est désormais convoqué en entretien préalable. Si ce n'est pas le cas la procédure est viciée sur la forme puisque la procédure disciplinaire doit être lancée simultanément à la mise à pied conservatoire.

Par **moisse**, le **24/10/2015 à 16:34**

Je ne suis pas d'accord avec cette interprétation.

Menacer son employeur sans le toucher est suffisant.

Des décisions ont admis par exemple le licenciement d'un salarié dont le conjoint vient de s'engager avec un concurrent.

Bien sur il s'agit de salarié ayant des responsabilités importantes.

Ce n'est pas forcément une faute qui peut asseoir la validité d'un licenciement, mais une situation pouvant justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Par **ASKATASUN**, le **24/10/2015 à 18:10**

[citation]Menacer son employeur sans le toucher est suffisant[/citation]

Oui, c'est une violence verbale, et comme telle elle est passible de sanction. Des faits qui lorsqu'ils sont commis, sont alors existants et exacts et ressortent de la faute grave, donc un motif réel et sérieux de licenciement.

Mais cela est bien différent du cas de KUCEILA.

[citation]Des décisions ont admis par exemple le licenciement d'un salarié dont le conjoint vient de s'engager avec un concurrent.

Bien sur il s'agit de salarié ayant des responsabilités importantes.[/citation]

Je suis intéressé de connaître 2 ou 3 de ces décisions, car si l'employé ne participe pas activement à l'embauche de son conjoint chez le concurrent, je ne vois pas où il y a manquement à son contrat de travail.

Personne n'est redevable du comportement ou des agissements d'un proche lorsqu'il n'y prend pas part.

Par **moisse**, le **25/10/2015** à **08:13**

J'ai du mal à relever des décisions par manque d'accès aux revues sociales depuis mon départ en retraite.

Mais le principe est de ne pas confondre trouble objectif et faute disciplinaire.

Ainsi une situation un peu analogue à celle dont nous discussions est exposée dans l'arrêt 99-40584

Dans un autre domaine, vous comprendrez qu'un directeur d'une garderie d'enfant soit licencié, alors que dans le seul cadre de la vie privée il a été surpris en situation de pédophilie.