Image not found or type unknown

Poursuites après abandon de poste

Par **pierrot29**, le **27/05/2016** à **16:20**

Bonjour
Je suis patron d'un salon de coiffure avec 2 salariés et un apprenti.
Pour des raisons personnelles je revends mon fond de commerce et part recréer une autre entreprise dans une autre région.
Je n'ai pas réussi à m'entendre pour la reprise du salon par mon employé le plus expérimenté
Depuis cet employé a :

-entamer des négociations pour acheter un autre fond de commerce à 100m du miens (je n'ai pas de clause de non concurrence)
- obtenu la promesse du second employé de venir travailler avec lui
- fait ouvertement (info qui peut être prouvée) de la pub pour son futur salon (donne numéro tel, carte) pendant son travail lors de mes absences

Pour terminer après l'avoir démasqué et sommé de stopper sa publicité il fait à priori un abandon de poste depuis hier car je refuse la rupture conventionnelle ou le licenciement . Je ne vais en effet pas lui verser des indemnités ou lui permettre de bénéficier d'aides alors qu'il coule la valeur de mon fond de commerce.
J'ai lu qu'après 2 mois j'étais obligé de le licencier.
Ma question : comment et avec quels éléments puis je faire caractériser son abandon en démission déguisée et que puis je espérer des prud'hommes dans un tel cas.
Merci d'avance

Par **janus2fr**, le **27/05/2016** à **17:04**

[citation]J'ai lu qu'après 2 mois j'étais obligé de le licencier. [/citation]
Bonjour,
Soit vous avez mal lu, soit vos sources sont douteuses...
Vous pouvez conserver ce salarié dans vos effectifs aussi longtemps qu'il vous plaira, il n'y a aucune obligation de licencier.

Par **pierrot29**, le **27/05/2016** à **17:36**

Vous voulez dire que pour gêner sa future installation je peux le garder indéfiniment dans mon effectif?

J'ai lu sur plusieurs sites que pour caractériser en faute lourde et donc licencier sans indemnités il fallait licencier ou du moins entamer la procédure dans les 2 mois.

Par **pierrot29**, le **27/05/2016** à **17:58**

Vous voulez dire que pour gêner sa future installation je peux le garder indéfiniment dans mon effectif?
J'ai lu sur plusieurs sites que pour caractériser en faute lourde et donc licencier sans indemnités il fallait licencier ou du moins entamer la procédure dans les 2 mois.

Par **youris**, le **27/05/2016** à **18:26**

comme le dit janus2fr, le fait que votre salarié ait pris la décision unilatérale d'abandonner son poste, ne vous oblige à rien.
chercher sur internet "abandon de poste" et vous verrez que c'est une mauvaise situation pour le salarié et que l'employeur n'a aucune obligation quand le salarié prend une telle décision.

Par **P.M.**, le **27/05/2016** à **19:27**

Bonjour,
Il faudrait avant tout savoir ce qu'il en est réellement sans se précipiter car une absence depuis hier peut devenir tout autre chose qu'un abandon de poste et de toute façon, il faudrait avant toute spéculation s'enquérir de la situation et de la volonté du salarié...

Par **pierrot29**, le **27/05/2016** à **19:34**

Oui on va attendre 48h car il est capable d'avoir un arrêt de complaisance. ...
Mais sachant qu'il a déjà eu le culot de demander une rupture conventionnelle puis a retenté pour un abandon de poste à l'amiable (comprendre qu'il viendrait qd même travailler)je ne me fais pas trop d'illusions. ..

Par **pierrot29**, le **27/05/2016** à **20:55**

Oui on va attendre 48h car il est capable d'avoir un arrêt de complaisance. ...
Mais sachant qu'il a déjà eu le culot de demander une rupture conventionnelle puis a retenté pour un abandon de poste à l'amiable (comprendre qu'il viendrait qd même travailler)je ne me fais pas trop d'illusions. ..

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **27/05/2016** à **21:27**

C'est vous qui prétendez que ce sera un arrêt de complaisance, vous ignorez même vraisemblablement s'il n'a pas eu un accident...
En tout cas, si vous revendez votre fonds de commerce, le contrat de travail subsistait auprès du repreneur et vous semblez reprocher à votre salarié de ne pas avoir voulu le racheter; mais il n'en a aucune obligation tout comme vous étiez libre de ne pas avoir prévu une clause de non-concurrence avec indemnité financière...

Par **pierrot29**, le **28/05/2016** à **07:18**

Sachant qu'il avait dit la veille après une discussion animée où je lui ai ordonné de cesser de démarcher en cachette des clients dans mon salon qu'il ne viendrait pas travailler le lendemain l'accident me semble peu probable. .. mais je vous dirai lundi

Par **miyako**, le **28/05/2016** à **10:35**

bonjour,
Vous devez réagir,sans attendre,car ce salarié commet des actes déloyaux vous portant préjudice,rien à voir avec une clause de non concurrence.
Il faut sans délais envoyer une lettre recommandée AR ,le mettant en demeure de cesser immédiatement ses actes de déloyautés et le menacer de poursuites devant le CPH et au pénal.Faites une mise à pied conservatoire et engager une procédure de licenciement faute lourde.Faites vous aider par votre syndicat professionnel.Votre successeur peut lui aussi engager une procédure,mais pas devant les prud'hommes,mais devant le TC.
Agissez vite,car le fameux délais de deux mois peut vous empoisonner la vie si il est dépassé.
Dans le cas présent,il s'agit d'une faute lourde portant un préjudice certain et une volonté de nuire .Bien entendu ,il faut monter un solide dossier avec toutes les preuves.Regardez également le convention nationale de la coiffure ,au sujet des clauses de non concurrences.
Votre cas est le cas typique d'un abandon de poste,dans le simple but d'organiser une campagne publicitaire pour son nouveau salon de coiffure,donc de porter préjudice à vous et à votre successeur.
Donnez moi un peu plus de détail ,je vous orienterai le mieux possible.
PM va sans doute nous sortir quelques JP n'ayant rien à voir avec votre cas ,mais attendons la suite.
Amicalement vôtre
Suji KENZO

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **11:04**

Bonjour,
Encore faudrait-il que l'employeur ait des preuves réelles de la concurrence déloyale car cela

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

risque de devenir de la dénonciation calomnieuse en portant l'affaire juridiquement...
La faute lourde est extrêmement rarement retenue car il faudrait prouver qu'il y a intention de nuire à l'entreprise et ceci n'est même pas toujours retenu dans des cas de vol...
Si j'ai fait allusion à la clause de non-concurrence c'est parce que vous ne pouvez pas a priori, en son absence, l'empêcher de s'installer à proximité du salon dans lequel il travaillait et je pense que vous êtes le mieux placé pour savoir s'il y en a une au contrat de travail, comme prévu à l'art. 7.2.4 de la Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes mais qui a été considérée comme partiellement illicite par... la Jurisprudence...
P.M. ne fait qu'indiquer le bon sens juridique dont le vaniteux semble dépourvu et qui en plus sait d'avance que les arguments exposés par les autres n'auront rien à voir comme Madame Soleil le faisait il y a un certain temps mais dont c'était le métier, ce qui en dit long sur sa malhonnêteté intellectuelle mais qui prouve simplement qu'il ne sait pas les réfuter...

Par **pierrot29**, le **28/05/2016** à **11:29**

Pas de surprise il est en arrêt ce jour. ..
Malheureusement pas de clause de non concurrence dans le contrat
J'ai dans l'idée de laisser traîner le maximum possible. Les prud'hommes m'inspirent malheureusement peu confiance qd on est patron...

Par **miyako**, le **28/05/2016** à **11:34**

Bonjour,
Même en l'absence d'une clause de Non Concurrence,le détournement de clientèle,le dénigrement ,le débauchage de salariés et le vol d'un fichier clientèle ,sont autant d'éléments constituant des actes de concurrence déloyaux.L'obligation de non concurrence déloyale fait partie intégrante du contrat de travail de tout salarié,même si cela n'est écrit nul part dans le contrat.
Non seulement,le CPH peut admettre la faute lourde,dans le cas présent,mais il peut accorder des dommages et intérêts à l'entreprise concernée en raison du réelle préjudice subi,mais le futur acquéreur peut lui aussi poursuivre ce salarié devant de Tribunal de Commerce pour concurrence déloyale fondée sur l'attitude du salarié à l'égard du commerce dont il est lié par contrat .
Et là les dommages et intérêts peuvent être très importants.
La problématique posée est la suivante:
si faute grave invoquée,l'abandon de poste est effectivement une faute grave reconnue.Mais poursuites ultérieures devant le CPH en dommages et intérêts difficiles à envisager,ce qui n'exclut nullement l'action devant le TC en concurrence déloyale.
Si faute lourde ,l'employeur peut demander devant le CPH des dommages et intérêts plus importants.Ce qui n'exclut pas la procédure devant le TC.
Le mieux est de prendre rendez vous avec votre chambre syndicale,le plus rapidement possible.Commencez à constituer un dossier,avec des témoignages des preuves ,des photos.Vous pouvez aussi (avec votre successeur) de faire opposition à la vente du fond de commerce situé à côté de chez vous,mais là il faut voir un avocat spécialisé .
Amicalement vôtre

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

suji KENZO

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **11:37**

Il valait donc mieux savoir ce qu'il en est réellement...
Si la déloyauté était prouvable réellement, vous devriez avoir confiance dans la Justice de votre Pays car notamment le Conseil de Prud'Hommes est composé de deux représentant du collège patronal et de deux représentant du collège salarié et vous pourriez déjà procéder au licenciement pour faute grave car en plus la faute lourde ne vous apporterait pas grand chose puisqu'elle aurait lieu en tout début de période d'acquisition des congés payés...

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **11:44**

Décidément vous ne savez pas lire KENZO, puisque j'ai précisé que la clause de non-concurrence n'aurait d'effet que sur l'impossibilité pour le salarié de s'installer à proximité mais je n'ai jamais réfuté que s'il y déloyauté prouvable c'est condamnable...
En plus vous venez reparler de l'abandon de poste alors que l'on sait maintenant que ce n'est pas le cas...
S'opposer à la vente du fond de commerce dans ces conditions cela est du ressort du rêve ou du fantasme...

Par **miyako**, le **30/05/2016** à **10:33**

bonjour,
Donc plus d'abandon de poste ,mais arrêt maladie.
Employeur peut demander un contrôle CPAM ou lui même mandater un médecin ,là aussi la chambre syndicale peut le renseigner.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **11:38**

Bonjour,
C'est bien ce que je pressentais où du moins qu'il convenait d'attendre...
L'employeur ne peut faire effectuer directement un contrôle que dans la mesure où il maintient le salaire...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés