



Avertissement => dommages et intérêts pour clauses de secret professionnel et de loyauté

Par **Tisstabel**, le **06/02/2020** à **15:14**

Bonjour,

J'ai été convoqué pour un entretien au siège de ma société et j'ai reçu un avertissement disant que je ne respecte pas mes obligations contractuelles.

Je suis reproché d'avoir "dénigré" la société, et ils citent les deux clauses de loyauté et de secret professionnel (copié-collé du contrat). J'ai demandé des précisions sur ce que j'ai fait parce que je ne vois pas de quoi ils parlent. Ils m'ont répondu que c'était du "bon sens" du "professionnalisme" qui devrait être "acquis"...Il n'y a aucune date indiquée par rapport aux faits, ni d'exemple concret cité. Ils disent que j'ai parlé "mal" de la société au client et que cela est interdit par le secret professionnel. J'ai demandé au client si j'ai pu laisser croire quoi que ce soit sur la société, et il m'a dit qu'il pourrait même écrire un courrier pour dire que je n'ai rien dit si besoin.

Ils m'ont aussi parlé ("menacé") d'une clause dans mon contrat qui stipule que "En cas de violation des clauses de loyauté et de secret professionnel le salarié sera redevable à la Société d'un montant égal à 3 mois du salaire brut." Quand j'ai demandé des preuves, ils m'ont répondu que c'était à moi de m'innocenter, pas à eux de le prouver.

Mes questions sont les suivantes :

- Est-ce cet avertissement est valable ?
- Est-ce la démarche a été respectée ? Puis je contester (serait-il une bonne idée de le contester au cas où il y a un licenciement?)
- Peuvent-ils mettre en vigueur les clauses de loyauté etc sans preuve et aurais-je à les payer les 3 mois de salaire brut si je suis licencié pour ces raisons ?

Merci d'avance pour vos réponses,

Par **Visiteur**, le **06/02/2020** à **15:44**

Bonjour,

L'employeur doit prouver l'existence d'une faute et en cas de licenciement, vous pouvez vous défendre en saisissant la Directe (inspection du travail), voire conseil des prud'hommes. Mais

avant tout, faites vous aider par votre (un) syndicat.

Par **Tisstabel**, le **06/02/2020** à **16:17**

Bonjour,

Merci de votre réponse.

Nous n'avons pas de syndicat : il y a moins de 50 salariés.

Pensez vous qu'il serait bien de contester l'avertissement, en demandant des preuves concrètes ? Surtout qu'un avertissement est pour que le salariés puisse remédier ces erreurs mais si rien de concret est indiqué, ce serait très compliqué de savoir quoi remédier.

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **06/02/2020** à **17:08**

Bonjour,

Il n'est pas question de licenciement puisque apparemment vous avez reçu un avertissement écrit...

La DIRECCTE ou l'Inspection du Travail ne sont pas compétentes pour juger d'une sanction mais vous pourriez déjà contester l'avertissement par lettre recommandée avec AR et si l'employeur refuse de revenir sur sa décision, saisir le Conseil de Prud'Hommes et vous n'êtes pas forcé pour ceci d'être syndiqué mais je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

A mon sens, le motif est assez farfelu et en tout cas manque de précisions mais à la limite, il n'est pas prévu que l'employeur puisse le compléter...

Par **Paulavo38**, le **06/02/2020** à **17:18**

Bonjour,

[quote]

Mes questions sont les suivantes :

- Est-ce cette avertissement est valable ?
- Est-ce la démarche a été respectée ? Puis je contester (serait-il une bonne idée de le contester au cas où il y a un licenciement?)

[/quote]

Si l'employeur vous notifie un avertissement, c'est sur ce dernier que repose la charge de la preuve.

Dans un premier temps vous pourriez contester par écrit les termes de l'avertissement et notamment insister sur son insuffisante motivation qui ne vous permet pas de comprendre explicitement ce qui vous est reproché.

[quote]

- Peuvent-ils mettre en vigueur les clauses de loyauté etc sans preuve et aurais-je à les payer les 3 mois de salaire brut si je suis licencié pour ces raisons ?

[/quote]

Cette clause est nulle car peut être assimilée à une sanction pécuniaire.

Le seul moyen qu'aurait l'employeur pour vous demander une indemnisation serait de rechercher votre faute lourde, c'est-à-dire qu'il démontre votre intention de lui nuire.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **06/02/2020** à **17:40**

Lorsque le salarié agit d'une manière déloyale après le licenciement, il peut devoir supporter des dommages intérêts mais en l'occurrence, je ne vois pas ce qui ce qui peut y être assimilé pas plus d'ailleurs qu'une trahison du secret professionnel c'est pour cela qu'à mon sens le motif est assez farfelu...

Par **Tisstabel**, le **06/02/2020** à **18:25**

Merci beaucoup pour tous ces conseils.

Cela m'aide énormément. Je suivrai bien vos conseils,

Bonne fin de journée.