



Licenciement abusif/ transaction

Par **philou74**, le **23/02/2011** à **19:51**

Bonjour Maître,

Cadre dirigeant d'une filiale française d'un groupe hollandais détenu lui même par un fonds de pension , j'ai été licencié le 7/02/2011 (préavis 3 mois payé non effectué), après 7,5 années au management de la société.

L'avocat de la partie adverse a déjà reconnu ce licenciement comme abusif et souhaite transiger.

Outre qu'aucun fait circonstancié ni factuel ne justifie le licenciement, celui ci a été fait dans de conditions vexatoires voire humiliantes (Départ sur l'heure, messagerie, accès réseau coupé des le lendemain etc).

La pression morale ("harcèlement moral") subie depuis 3 ans par le Manager en place est également très difficilement vécue par le personnel en place (qui m'apporte par ailleurs son soutien, attestations etc) ainsi que d'autres ancien collaborateurs du groupe hollandais.

Outre le fait que le groupe qui connaît des graves difficultés financières souhaite aujourd'hui remonter le maximum de "cash", la manager aux affaires fait preuve d'une incompétence dangereuse.

Ma question : à quel niveau placer le curseur de la négociation transactionnelle?

Je pensais demander 18 mois + conservation voiture de fonction (ou 2 ans de loyers payés).

J'ai 44 ans (salaire moyen de référence 9600 euros bruts).

Est ce raisonnable?

compte tenu du fait qu'il sera difficile de retrouver un tel job en province, que je suis le seul salaire de la famille (marié 2 enfants) et à la vue des conditions vexatoire de départ, de la mise en danger de l'entreprise par le groupe etc, à quelles indemnités max pourrais je prétendre si action prud'homale?

D'avance merci

Par **P.M.**, le **23/02/2011** à **23:47**

Bonjour,

Franchement, il m'étonnerait qu'après 7,5 ans d'ancienneté, vous obteniez une telle durée de salaires en indemnisation devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **philou74**, le **24/02/2011** à **00:08**

Bonjour,

Merci pour votre avis.

Ne pensez vous pas qu'un tribunal , hormis mon cas individuel de licenciement abusif (déjà reconnu par la partie adverse), soit sensible au fait que ce licenciement masque la nature réelle des faits à savoir une volonté de détruire l'entreprise (remontée de cash, etc).

Certaines décisions, préjudiciables aux intérêts de l'entreprise, ont d'ailleurs été prises depuis mon départ.

Outre le préjudice personnel, il existe un réel risque de pérennité pour l'entreprise que j'ai managé pendant près de 8 années; par ailleurs je serai prêt à m'engager à investir la majeure partie des sommes à la reconstruction d'une entreprise et au sauvetage des emplois.

Merci pour votre avis

Par **P.M.**, le **24/02/2011** à **00:38**

Le Conseil de Prud'Hommes n'entrera vraisemblablement pas dans ces considérations...

Par **philou74**, le **24/02/2011** à **08:49**

Bonjour,

oui je compte prendre un avocat pour la défense de mes intérêts.

Pmtedforum, pensez vous qu'une transaction à 12 mois de salaires soit correcte?

Merci

Par **philou74**, le **24/02/2011** à **08:52**

Par ailleurs merci pour votre avis.

Si le conseil des Prud'hommes n'entretient pas comme vous dites dans ces considérations, cela est tout de même dommage puisque 28 emplois sont en jeu et certains faits les mettant en danger déjà avérés.

L'action relève-t-elle alors plus du pénal (action en responsabilités etc)?

D'avance merci

Par **P.M.**, le **24/02/2011** à **09:36**

Bonjour,

Le Conseil de Prud'Hommes n'a de toute façon pas pour vocation de s'immiscer dans le gestion de l'entreprise et de la confier à telle ou telle personne voire de décider de sa reprise...

Pour une action au pénal, il faut qu'un délit soit avéré avec par exemple un abus de biens sociaux...

Il faudrait savoir s'il y a des représentants du Personnel dans l'entreprise...

Ce que je peux vous dire, c'est que l'indemnité minimale pour licenciement sans cause réelle est sérieuse est de 6 mois de salaires mais il faut bien reconnaître que les différentes juridictions ne sont pas très généreuse au-delà...