



Menace de licenciement faute grave pour déloyauté

Par **sygmo01**, le **16/11/2011** à **22:50**

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 **P.M.**, le **17/11/2011** à **00:02**

Bonjour,

De toute façon une transaction ne se négocie et se conclut qu'après la notification du licenciement, vous pourriez donc répondre à l'employeur que c'est à lui de prendre ses responsabilités et les décisions qu'il croit bonnes et que vous saurez en faire autant...

Par **sygmo01**, le **17/11/2011** à **06:48**

merci de votre reponse

le point est qu'alors je risque qu'il décide une réintégration simple .. ce que je ne souhaite pas .. sans transaction possible par la suite

dans ce cas, savez-vous si l'actin est possible pour dénonciation téméraire ??

merci

Par **P.M.**, le **17/11/2011** à **09:53**

Bonjour,

Vous auriez quand même des éléments à faire valoir sur l'attitude qu'il a adoptée et les perturbations qu'il vous a causé...

En revanche, je ne sais pas ce qu'est juridiquement une "dénonciation téméraire" et auprès de qui il aurait pu la faire à moins qu'il ait essayé de contacter votre employeur à l'étranger...

De toute façon, il me semble qu'en acceptant d'entrer dans son jeu et en prenant la décision à sa place, cela ne vous serait pas favorable même pour la négociation de la transaction qui par ailleurs reste possible à la suite d'une démission en exposant des griefs...