



Porte de sortie pour negociation licenciement pour faute grave

Par **amilcard**, le **11/06/2009** à **18:15**

Bonjour

Quelques petites questions

Mon employeur souhaite maintenir un licenciement pour faute grave et envisage une negociation afin d'eviter que je me retourne contre eux (je pense qu'il doit y avoir un peu de bluff ce qui est un peu les regles du jeu)

Le conseiller syndical est surpris que l'employeur maintienne un licenciement pour faute grave, pour lui aucun des quatre griefs peut etre considéré comme un motif valable et serieux de licenciement pour faute grave

- Puis je accepter cette proposition et ensuite revenir sur ma decision et les attaquer aux CPH
Autrement dit est ce qu'une transaction d avocat a avocat borde tout recours de ma part ?

Ensuite, s'il y a negociation a partir de combien de temps pourrais je beneficier des Assedic ?
cette prise en charge tient elle compte du montant de la transaction ?

On me propose en fait 10 000 euros ce qui correspond comme par hasard aux 3 mois de preavis que j'aurais du effectuer

La CPAM a fait glisser l'arret maladie dans lequel je me trouvais en AT eu egards a la gravite des faits ? cela a t il une influence sur le licenciement ? sur une eventuelle negociation ?

Enfin, me conseillez vous de les assigner au CPH avant de recevoir la notification de mon licenciement ?

Afin de beneficier d'une formation de reconversion ou autres, sur quel type de negociation me conseilleriez d'avoir ? la medecine du travail est ok pour me declarer inapte , si inaptitude et qu on arrive a les convaincre d aller vers cela, est ce que je peux beneficier d'une negociation ?

Merci pour vos reponses

Par **JALAIN**, le **17/06/2009** à **13:51**

Monsieur,

A la lecture de votre message, ma conscience professionnelle m'oblige à vous répondre en quelques mots dès lors qu'il m'apparaît évident que votre dossier nécessite l'assistance d'un spécialiste du droit du travail.

Première chose à éviter dans votre cas : la régularisation d'un accord transactionnel post licenciement à la va-vite dans le bureau de l'employeur et sans être assisté d'un Conseil avisé.

Je ne peux que vous inviter à ne rien signer dans l'urgence qui vous empêchera pas la suite toute action contentieuse contre votre employeur.

En effet, même s'il est difficile d'apprécier un dossier sur de simples éléments factuels, il apparaît évident que votre employeur se trouvant en difficulté sur le terrain de la preuve du licenciement, souhaite « verrouiller » dans le cadre d'un accord transactionnel toute action judiciaire future de votre part... en contrepartie d'une somme forfaitaire indemnisant votre préjudice.

Et c'est là me semble-t-il que le bât blesse...

Vous proposer à titre d'indemnisation du préjudice résultant de la rupture de votre contrat de travail, une somme équivalente à trois mois de salaire, ce qui représente uniquement votre indemnité de préavis, me paraît dans votre situation n'être absolument pas satisfaisant.

En effet, au vu des éléments que vous mentionnez :

- une rupture du contrat de travail non caractérisée par des fautes justifiables par l'employeur dans le cadre de la faute grave,
- Un arrêt maladie requalifié par la CPAM en accident du travail qui risque, de fait, dans le cadre de la reconnaissance de votre inaptitude,

ceux-ci sont susceptibles :

1) d'engendrer la requalification de votre licenciement pour faute grave **en licenciement nul** comme étant fondé sur votre état de santé ce qu'interdit formellement l'article L 122-45-2 du code du travail avec pour conséquence un droit à réintégration et/ ou des dommages et intérêts conséquents proches des 24 mois de salaires selon la jurisprudence de la Cour de Cassation ;

2) de mettre à la charge de votre employeur une **obligation de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe**, dont le non respect, dans le cadre d'un licenciement pour faute, est très durement sanctionné par la jurisprudence en terme de dommages et intérêts...

Il apparaît évident que vous vous trouveriez dans le cadre d'une éventuelle transaction avec votre employeur ou dans le cadre d'un contentieux prud'homme dans **une position de force extrêmement favorable...** qui doit vous amener à être très vigilant dans la préservation de vos intérêts et à ne rien signer à la va-vite !

Prudence donc !

Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Maître JALAIN
Avocat à la Cour
<http://www.avocat-jalain.fr>