



Transaction pour licenciement

Par Visiteur

Bonjour,

J'ai 37 ans, rentrée dans l'entreprise en mars 2005, suis Dr Opérationnel dans un grand groupe de conseil, je gère une équipe de 40 pers., job de patron, responsable de la marque que nous portons avec mon équipe, resp. des recrutements, des objectifs et du P&L,

Contexte

- Dans le cadre d'une réorganisation groupe, et d'un passage d'orga en mode matriciel, il a été décidé que 34 personnes de l'équipes sont réparties dans les différentes BU (Business Units) pour promouvoir notre savoir faire et notre positionnement,
- Je passe donc d'un job de patron avec la gestion hiérarchique de 40 personnes à la gestion de 6 personnes et mon job devient plus un rôle d'animateurs et de reporting.

Situation

J'ai rencontré mon DRH et mon N+^o1 (Dr Executif Groupe) :

- RDV 1 DRH : je lui fais part de mes interrogations et du fait que ma fiche de poste évolue et que ce nouveau job ne me correspond pas (il est à noter que ma démarche est pro-active et se veut constructive : plutôt que d'envoyer des écrits pour créer un rapport de force, je privilégie la discussion. A aucun moment je parle de départ ou de transaction, c'est lui qui en parle : « si tu décides de bouger de poste et qu'il n'y a rien en interne on négociera une sortie »),
- RDV 2 avec mon N+1 : je lui présente la situation et il conclue : « OK, je comprends ta position et même si je n'ai pas envie de te remplacer à ce job, ce n'est pas la peine si tu ne le sens pas. Tu as pris ta décision donc je te demande : 1/ de continuer à être pro comme tu l'es et de pousser l'ensemble de l'équipe jusqu'à ce que l'on est trouvé ton remplaçant. 2/ réfléchis à qui tu verrais pour ce poste à ta place et donnes moi 3 noms, 3/ revois le DRH pour l'informer de ta décision et vois ce qu'il te propose en interne,
- RDV 3 avec le DRH (hier) : il me propose directement de me licencier et en guise de transaction : il me licencie pour faute grave en faisant passer les 3 mois de préavis en transaction donc rien de plus que s'il me licencie pour cause réel et sérieuse au motif de « non acceptation de fiche de poste ».

Conclusion

Je lui ai signifié que pour moi ce n'est pas acceptable et qu'une transaction se fait « hors légal » (préavis, CP, ancienneté) et mini de 6 mois. En lui précisant que je privilégiais la discussion au rapport de force.

Questions :

Combien de mois de salaire puis-je demander, faut-il faire une synthèse écrite au DRH à ce stade, comment gérer la suite, prendre un avocat ? Merci d'avance

Par Visiteur

Bonjour monsieur,

: il me propose directement de me licencier et en guise de transaction : il me licencie pour faute grave en faisant passer les 3 mois de préavis en transaction donc rien de plus que s'il me licencie pour cause réel et sérieuse au motif de « non acceptation de fiche de poste ».

Je partage votre point de vue. Un licenciement pour faute grave a pour conséquence que vous n'avez pas droit à l'indemnité de licenciement, ni à l'indemnité compensatrice de préavis ou de congés payés.

Or, vous n'avez commis, à mon sens, aucune faute grave. On vous a "proposé" un modification de facto, de votre contrat de travail. Vous l'avez refusé. Dès lors, ce n'est pas un licenciement pour faute grave mais bien un simple licenciement pour cause réelle et sérieuse ouvrant droit aux indemnités de licenciement (1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année.) + indemntié compensatrice de préavis (si le préavis ne peut pas être exécuté).

Vous avez donc juridiquement raison mais dans la mesure où votre ancienneté n'est pas très importante, et qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ne s'oppose pas à ce que vous réalisiez effectivement votre préavis, la proposition de votre entreprise ne me semble pas injuste.

Un licenciement pour cause réelle et sérieuse ne vous apportera pas plus, et même probablement, vous apportera moins d'argent.

Bien cordialement.