



Si quelqu'un à une réponse à cette question bravo

Par Informatique72

Bonjour,

Je suis gérant d'une entreprise informatique, artisan on va dire car très petite structure.

J'ai embaucher un salarié le 29.08.2022 qui à fait un abandon de poste le 12.10.2022 mais ce n'est pas cela la question.

Je viens de découvrir qu'il avait créé sa propre société 5 mois avant son embauche et 3 mois avant de postuler et ce EXACTEMENT dans le même code APE que moi.

C'est à dire une entreprise informatique qui à ce jour est toujours active

D'après ce que j'ai pu voir normalement il devrait y avoir une clause de non exclusivité, mais son contrat ne le comporte pas.

Mais c'est surtout qu'il a eu accès à tous les documents interne, tout le fonctionnement de l'entreprise, tous les projet.

J'ai beau parcourir internet je ne trouve pas, la protection juridique ne sait pas et va se renseigner.

Merci beaucoup pour votre aide, déjà rien que si quelqu'un à déjà rencontré ce type de cas

Par kang74

Bonjour

Je rappelle qu'être employeur , cela veut dire avoir des devoirs .

Il vous appartenait d'inclure dans son contrat une clause d'exclusivité et/ou de non concurrence dans son contrat (y a personne d'autres qui est en droit de le faire)

Et qu'actuellement il est toujours en contrat chez vous (c'est votre employé)

A voir si l'abus de confiance pourrait être reconnu, mais j'en doute si vous n'avez aucune preuve qu'il a pris des documents de l'entreprise et qu'il s'en sert .

Par Informatique72

"Je rappelle qu'être employeur , cela veut dire avoir des devoirs"

Vous vouliez peut être dire qu'un Salarié à des devoirs et des obligations, comme un employeur.

Il faut arrêter svp, les salariés ne sont pas tous des victimes, au contraire c'est moi qui le suis, je suis artisan donc seul, en abandonnant son poste sans raison, il m'a laisser tout seul en connaissance de cause (avec 21 Ordinateur à rendre rapidement) alors que les relations était très bonne, là on ne parle pas d'une grosse société.

Mais d'un artisan avec un seul collaborateur.

Son contrat de travail ce n'est même pas moi qui l'ai fait car je n'y connait rien c'est le comptable.

J'ai du fermer pendant 5 jours pour tout rattraper et encore je n'ai même pas fini et ne vous parle pas de l'image de l'entreprise. Niveau moral je suis au plus bas, car je me sens trahi. Il ne m'a jamais parlé qu'il avait crée cette société 5 mois avant son embauche, la même société que moi.

MAis je pense avoir la réponse, quoi qu'il arrive il y a devoir de loyauté, inscrit ou pas dans le contrat de travail. Cours

de cassation.

Mais si des employeur ont eu ce cas, je veux bien leur expérience.

Par Informatique72

sans oublié que cela fait 4 ans que j'ai créé mon entreprise en partant du chômage, j'ai tout sacrifié, ma famille, travaillé 7/7.

Et j'étais déjà en difficulté financière avant que je l'embauche, cela fait 3 Mois que je n'ai pas pu me verser de salaire. Voilà un exemple d'une différence entre différente entreprise.

Par kang74

MAis je pense avoir la réponse, quoi qu'il arrive il y a devoir de loyauté
Et ?

C'est un motif de licenciement pour faute comme l'abandon de poste , oui .

Mais dans la mesure ou il n'a pas le devoir de vous informer de cette autre activité (cela aurait été différent s'il avait été salarié d'une autre entreprise)ça risque d'être compliqué

Mieux vaut partir sur la faute de l'absence injustifiée dans ce cas là .

Licenciement pour faute qui pourra être contesté tant sur la forme que sur le fond pour que vous lui payez des indemnités en sus .

Et il n'y a pas d'application différente du code du travail,qu'on soit employeur de TPE (voir particulier employeur) j'en suis désolé .

Par morobar

Bjr,

Le comportement de ce salarié est révélateur d'une faute lourde, et c'est un licenciement d de cette nature qui doit être envisagé rapidement.

Par kang74

C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. En l'absence de preuve, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

En pratique, la faute lourde peut être admise dans les cas suivants :

Blocage de l'accès à l'entreprise aux salariés non grévistes par des salariés grévistes

Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise

Violence physique et menace de mort envers l'employeur

Séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise

Détournement de clientèle au profit d'un concurrent

Divulgateion d'informations secrètes ou confidentielles

En l'absence de clause d'exclusivité, de non concurrence, et de confidentialité, je ne vois pas bien comment prouver la faute grave ou lourde

Donc mis à part s'il y a la preuve qu'il utilise encore des documents (physiques) pour son propre interet en faisant reconnaître l'abus de confiance,je déconseille le licenciement pour faute lourde , sachant que pour la faute grave , sauf au motif de l'abandon de poste, cela semble casse gueule dans le contexte .

Et bien evidemment on réagit vite dans tous les cas si on veut licencier , et en respectant toutes les étapes de la procédure disciplinaire notamment en ce qui concerne les délais .

Est ce des salariés peuvent profiter de leur employeur et de leur connaissance pour évoluer eux même ?

Oui .

Est ce que c'est pour autant une faute ?

Non .

C'est pour cela qu'il existe des clauses particulières pour s'en protéger .

Par Informatique72

D'après mes recherches que cela soit mentionner ou pas dans le contrat de travail, dans le code civil ou code du travail

il y a un devoir de loyauté.

Surtout en créant une entreprise 3 mois avant exactement dans la même activité (même code APE) en ne m'informant pas et donc en ayant eu information de tous les projets, tout le fonctionnement que j'avais mis en place, enfin tout ce que j'ai créé depuis 4 ans. :(

D'ailleurs (alors c'est un peu lourd à lire) mais il y a une jurisprudence concernant ce type de cas

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029250086/>

Je ne l'ai pas encore informé de ma découverte mais imaginez un peu ce que cela peut faire quand vous avez toute confiance. C'est très dur à vivre.

Et qu'on vous laisse tomber du jour au lendemain

Par kang74

Je comprends .
mais ...

Avez vous bien compris que la preuve du défaut de loyauté vous incombe, pour au final, ne se terminer que par le fait de le licencier de façon justifiée pour faute ?(pas vous devoir des sous ou des indemnités)

Avez vous bien compris en lisant cette décision de justice , que même dans le contexte avec les preuves qui vont avec, l'employé pourra toujours contester ce licenciement afin de grappiller des indemnités (CPH, appel, Cour de cass = 2006 à 2014 8 ans de procédure ...)

Je vous conseille de lire attentivement la décision , de constater le temps de la procédure, les frais y découlant (huissier, avocat etc) et surtout le résultat ...

Vous avez un motif de licenciement pour faute qui n'est pas contestable si tant est que vous respectiez la procédure à la lettre : l'abandon de poste .

Cela ne vous sera d'aucune utilité de partir sur autres choses

Vous avez un conseil : j'espère qu'il arrivera à vous convaincre de qui est dans votre intérêt et ce qu'il ne l'est pas .

Par Informatique72

En réalité je ne voulais pas le licencier, mais une fois son préavis réalisé (enfin plutôt qu'il ne veux pas faire) et la fin de son contrat faire appel au prud'homme pour demander justice.

Je ne sais pas ce que vous en pensez ?

Par kang74

De quel préavis parlez vous ?

Il a démissionné ?

Pourquoi fin de contrat ? c'est un CDD ?

Vous ne voulez donc pas qu'on lui reconnaisse de faute ?(vous avez deux mois pour la sanctionner)

Qu'appellez vous justice devant le prud'homme ?

Je crois que vous n'avez toujours pas compris ce que vous pouvez demander à ceux ci(rien)ce que vaut une faute (un licenciement sans indemnité) et ce que fait le CPH (examine si la procédure pour licenciement pour faute est respectée et si vous pouvez bien prouver une faute)

Par Informatique72

Pour comprendre il était en CDD depuis le 29.08.2022, il a fait un abandon de poste le 12.10 en plein après midi alors que j'étais en rdv à la CCI pour m'aider à surmonter mes difficultés.

Je l'ai mis en demeure de reprendre son poste, il ne l'a pas fait et m'a renvoyer en retour une lettre de démission avec dispense de préavis, que je viens de recevoir aujourd'hui et que je compte refuser, il sera donc en contrat jusqu'au 23.11.2022.

Ce que je voulais savoir c'était qu'elle action je peux engager par rapport à tout ce que je viens de dire.

Navré si je n'ai pas été clair, que ça soit d'ici la fin de son préavis ou après. Il n'est pas au courant que j'ai découvert la création de sa société exactement comme la mienne.

Par kang74

Comme déjà dit cette découverte ne sert pas à grand chose (pour être précis : à rien même dans le contexte)

Donc il était en CDD : vous pouvez faire une rupture de CDD pour faute et demander au CPH qu'il vous indemnise des salaires prévus pour les mois non effectués .

Il ne peut pas démissionner d'un CDD, il n'y a donc pas de préavis à effectuer : vous n'avez donc pas à accepter (surtout pas !!!) ou refuser sa démission .

Donc charge à vous d'évaluer maintenant si cela vaut le coup de partir sur une procédure disciplinaire très rapidement (vous avez moins de deux mois pour tout finaliser et il y a des étapes à ne pas louper avec des délais obligatoires) pour espérer grappiller les salaires non perçus.

Ou si vous le laissez mariner jusqu'à la fin de son contrat avec des fiches de paie à 0 (et éventuelle prime de précarité) là rien de prévu pas de faute mais pas de frais non plus .

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234[ur]

Par kang74

Pour quel motif il était en CDD ? Accroissement temporaire d'activité ? (ce qui est bizarre si d'un autre coté vous aviez des difficultés)

Faut vraiment avoir un avocat pour tout cela .

Je ne suis pas sûre que votre protection juridique prenne en compte tout cela .

Tout a un cadre légal qu'il faut respecter : difficile de faire valoir quoi que ce soit si on est soi même hors cadre.

Même la prise en charge des frais de justice est soumise à un cadre précis .

Par Informatique72

Merci beaucoup pour votre réponse, absolument je comprend. Mais je ne vous cache que j'ai le moral à zero à terminé tous es soir à 23H30 7/7.

Et là reprend, je reste encore fermé aujourd'hui je n'ia pas le choix pour continuer et pour ne pas laisser mes clients sans réponse.

Ensuite je vais voir ce que je ferai. Mais c'est un sentiment de trahison, alors que la semaine j'organisai un entretien pour que l'on échange sur ces questions etc. Et il ne m'a rien dis à part qu'il adorait ce qu'il faisait.

Par kang74

Je pense qu'il y a des formations à la CCI pour apprendre le "gros" pour ne pas se retrouver bien embêté devant le CPH .

Pour le reste, je comprends le sentiment de trahison, tout à fait justifié du point de vue de la morale .

Mais pour ce qui est du cadre du droit, il faut déjà être soi même dans les clous et ne pas attendre des miracles , tout est cadré, tout est codifié .

Et faire une procédure c'est bien, penser à ses intérêts c'est mieux (quite à laisser passer une trahison pour ne pas devoir payer, en plus, cet individu)

Dans le contexte réfléchissez (vite !!!) à la rupture anticipée de CDD pour faute (abandon de poste) en prenant connaissance de la procédure dans la forme .

Ou à vous débarrasser du problème avec une rupture anticipée de CDD à son initiative (avec la feuille pole emploi qui va bien) : il peut très bien recevoir des prestations sociales ... et sera bien embêté aussi :-)

Par Informatique72

Merci pour votre message, et oui vous avez raison sur la partie morale qui fait mal et sur la partie juridique, je vous suis absolument.

Même si c'est difficile quand vous faites confiance (que l'on vous dit lors de l'entretien "merci de m'avoir donné la

chance de faire ma passion", car son CV n'indiquait aucune expérience.

Que pendant un mois (car encore une fois c'était mon seul salarié et pour que l'entreprise puisse tourner, il aurait fallu que j'embauche une deuxième personne, ce que j'aurai pu faire financièrement dans deux mois).

Vous travaillez à deux, une complicité se forme automatiquement même si des confrères m'ont reproché d'être trop gentil, à tout accepter suite à deux autres embauche précédente.

Enfin pour information, car je ne l'ai pas précisé, suite à son abandon de poste, je l'ai mis en demeure de reprendre son poste puis il m'a fait savoir qu'il souhaitai démissionner sans effectuer son préavis, j'ai compris via différent mail qu'il voulait que son contrat se termine au plus vite.

LRAR reçu hier et j'ai décidé de refuser son préavis et viens de faire partir un recommandé ce jour.

Et je dirai même que ce n'est même plus un sentiment de trahison, mais d'injustice de m'avoir laissé seul en tout connaissance de cause du jour au lendemain, d'apprendre qu'il avait créé son entreprise juste avant de postuler et j'ai encore du mal à me remettre pour tout vous dire.

J'aimerais juste que pour une fois on puisse prendre en compte qu'un entrepreneur ne peux pas être toujours le méchant, c'était bien le contraire.

Par kang74

et j'ai décidé de refuser son préavis et viens de faire partir un recommandé ce jour.
Aïe ... Vous l'avez fait voir à un avocat cette lettre ?

Concrètement il faut réfléchir que tout élément écrit peut servir dans une procédure Prud'homme .
Pourtant je vous l'ai dit : vous n'avez pas à refuser ou accepter sa demande de démission, la démission n'existe pas dans le cadre d'un CDD .

Si je pensais cela , je ne serai pas en train de vous aider à faire face à ce qui vous a nuit et vous nuira si vous continuez à ne pas anticiper une procédure CPH qui vérifie si le droit a été respecté tant en ce qui concerne l'objet du contrat de travail que sa rupture .

Et là, maintenant, tout de suite, vous avez 3 options à choisir ET a mettre en ?uvre en respectant la forme du cadre juridique

- Vous acceptez une rupture anticipée de CDD à son initiative : vous lui devrez son indemnité de CP
- Vous ne faites rien et attendez la fin du contrat de travail : vous devrez une indemnité de précarité et ses CP .
- Vous faites une procédure disciplinaire pour résilier son contrat de travail pour faute au nom de l'abandon de poste (et problème de loyauté pour travailler ailleurs) : vous lui envoyez une convocation pour entretien disciplinaire (respectez la forme notamment la possibilité de se faire accompagner), vous respectez un délai de 5 jours ouvrables francs après réception pour déterminer la date de cet entretien, vous respectez un délai de deux jours ouvrables francs pour licencier en payant ses CP et vous faites une procédure au CPH pour les moins non effectués .

Y a pas de méchant et de gentil par rapport au droit : il y a des personnes qui ne respectent pas le cadre légal qui doivent en subir les conséquences .

Le mieux c'est que ce ne soit pas vous ? non ?