



## Employée ne veut pas effectuer ses taches

Par **cocco76**, le 19/11/2014 à 11:27

Bonjour,

J'ai ouvert mon spa/institut de beauté il y a 6 mois avec une employée temps plein en cdi. Hier soir j'ai reçu un sms, me disant qu'elle voulait qu'on revoie la répartition des soins car elle ne veut pas faire tous les soins, il faut qu'on partage. Nous ne croulons pas sous l'activité depuis l'ouverture, donc elle ne devrait pas à avoir à se plaindre quand il y a 2 soins qui se suivent... Entretien le lendemain en lui expliquant que cela ne se fait pas de demander à sa patronne de faire ce pour quoi elle est payée, et que je ne vais pas faire des soins pendant qu'elle ne fait rien et est payée. Pour elle, il faut partager entre collègues, j'ai tenté de lui expliquer qu'elle est employée, moi non. Rien à faire, elle n'est pas d'accord. Du coup je n'ai plus envie de la garder, je n'ai plus confiance, j'ai peur qu'elle bâcle son travail et qu'elle nuise à l'entreprise. Je pense à un licenciement.

Par **P.M.**, le 19/11/2014 à 16:05

Bonjour,

Je ne vois pas d'interrogation à votre exposé et à ce stage de cause réelle et sérieuse de licenciement...

Par **cocco76**, le 19/11/2014 à 16:07

Pour vous, je dois garder une employée qui veut que je travaille à sa place tout en étant rémunérée ? Elle affirme qu'elle est dans son droit.

Par **P.M.**, le 19/11/2014 à 16:25

Pour l'instant, la salariée vous demande une répartition différente des tâches mais je ne vois pas dans votre exposé qu'elle ait jusqu'à présent refusé d'en accomplir mais en revanche j'ai cru lire une perte de confiance de votre part en raison de ce qui pourrait arriver donc qui n'est pas basée sur des éléments objectifs vérifiables puisque sur une simple hypothèse à venir...

Par **Pierre DRH**, le **19/11/2014 à 16:32**

Je comprends bien votre position. Une salariée doit faire le travail pour lequel elle est employée, conformément à son contrat de travail. Si elle refuse de faire son travail correspondant à sa qualification et à son contrat de travail, cela constitue une faute grave. (voir : l'article <http://licenciementpourfautegrave.fr/insubordination-indiscipline>

Toutefois, pour la licencier, vous avez intérêt à avoir des preuves de son refus de faire son travail (témoins, écrits de sa part...).

Vous pouvez aussi, lui notifier un avertissement disciplinaire. Soit elle devient sans reproche et tout est rentré dans l'ordre ; soit elle recommence et dans ce cas vous pourrez la sanctionner à nouveau (nouvel avertissement ou licenciement).

Encore une fois, les preuves seront essentielles pour vous protéger ensuite, si elle vous attaque devant les prud'hommes. Les avertissements sont des éléments de preuves.

Attention, vous ne pourrez prendre une sanction que sur les faits non déjà sanctionnés et de moins de deux mois. Par contre si vous licenciez sur des faits nouveaux, plus ou moins similaires, vous pourrez vous servir des sanctions précédentes comme preuve du comportement et de la récidive.

Cordialement.

Par **cocco76**, le **19/11/2014 à 16:33**

En effet, hypothèse, j'anticipe, si elle décide de ne pas faire des soins que je ne sais pas faire, je vais me retrouver avec des clients mécontents à prévenir à la dernière minute. Les "déjà vu" d'employés qui se mettent en arrêt pour des raisons non valable.

Merci pour votre aide. Je verrais bien. Bonne soirée

Par **Pierre DRH**, le **19/11/2014 à 16:39**

Je viens de lire le commentaire de ptedforum de 16 h 25. Nous nous sommes croisés dans nos messages.

Je suis bien sûr d'accord avec lui sur le fait que pour la sanctionner, il faut qu'elle refuse vraiment de faire son travail, pas qu'elle demande seulement. Mais vous pouvez lui donner l'instruction de faire, pour la mettre au pied du mur, si son attitude n'est pas claire.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/11/2014 à 16:44**

Tout comme la salariée ne peut pas vous accuser sans preuve de manquements éventuels qui pourraient survenir au cas où pour motiver une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur, vous ne pouvez pas non plus motiver un licenciement sur des fautes non encore commises ou sur des arrêts-maladie de complaisance non avérés et qui en plus non même pas encore eu lieu...

Par **cocco76**, le **19/11/2014** à **16:58**

pmtedforum, j'avais compris dans le 1er message. Attendre et voir ce qu'il se passe.

Cordialement