Image not found or type unknown

Rupture conventionnel avec arrete immédiat

Par **GerantPetiteEntreprise**, le **23/12/2013** à **15:10**

Bonjour,

je m'occupe d'un petite boulangerie ou j'ai une vendeuse le matin et une l'apres midi.
Je travaille à coté et ne suis pas présent au magasin.
J'ai un souci avec la vendeuse du matin, (ne fais plus rien, malpoli avec les clients...). Du coup je veux vite en finir avec elle pour qu'elle ne coule pas mon magasin.
La comptable me dit qu'il est possible de faire une rupture conventionnel mais qu'elle ne sera effective que dans 35 jours car il y a des délais à respecter.
Du coup, si je signe la convention avec elle et que je lui dis de rester chez elle, forcement je dois la payer, ce que je ne peut pas me permettre vue le CA du magasin. Mais si elle reste au magasin, elle risque de me faire perdre tout les clients.
Je ne sais pas quoi faire? suis je obligé de la payer si je lui dis de ne plus venir au magasin en attendant que je lui donne son solde de tout compte?

Merci d'avance pour vos précieux conseil.

Par **Juriste-social**, le **23/12/2013** à **15:23**

Bonjour,

Vous serez effectivement tenue de payer votre salariée car vous l'aurez placée dans une impossibilité de travailler. En outre, vous commettriez une faute contractuelle en empêchant votre vendeuse de venir travailler, y compris si vous maintenez son salaire.

Le mieux, dans votre cas, est de patienter en attendant la rupture conventionnelle.

Toutefois, si vous estimez que votre salariée commet des agissements fautifs, et si vous en avez la preuve, vous pouvez dans un premier temps la mettre à pied à titre conservatoire puis la licencier pour faute grave. Ce qui vous permettra de ne pas la rémunérer jusqu'à son licenciement. Mais attention, vous devez être en mesure d'établir les agissements fautifs de votre salariée.

Cordialement.

Par **janus2fr**, le **23/12/2013** à **15:30**

Bonjour,
Je vous rappelle cependant que la rupture conventionnelle est une procédure amiable qui suppose l'accord des deux parties (salarié et employeur).
Votre salarié ne sera pas obligé d'accepter cette rupture.
Dans ce cas, seul le licenciement peut vous permettre de mettre fin au contrat de travail de ce salarié.

Par **GerantPetiteEntreprise**, le **23/12/2013** à **16:15**

OK. merci pour votre réponse. Elle a accepté la rupture convientionnel mais je n'ai pas les moyens de la payer en restant chez elle et prendre une prendre une autre vendeuse à la place. Du coup, elle ca continuer à travailler mais comment faire si elle fait n'importe quoi avec les clients et le magasin?
(Ca m'apprendra à faire des CDI...)

Par **pseudozut**, le **23/12/2013** à **16:27**

bonjour,

(Ca m'apprendra à faire des CDI...)

vous entendez quoi par là ?

un CDD est établi sur une raison réelle de remplacement ou surcroit d'activité

donc, un CDi semble le contrat qui va pour un salarié dans votre boulangerie

depuis combien de temps votre salariée "fautive" est présente dans votre boutique ?

peut etre, mettre l'autre salarié en mi temps à plein temps, ça l'intéresserait peut etre

bon courage

cordialement

Par **Juriste-social**, le **23/12/2013** à **16:30**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,

A compter de la signature de la rupture, vous disposez d'un délai calendaire de 15 jours pour vous rétracter par courrier RAR envoyé à la salariée ou lettre remise en main propre.

Dans un premier temps, vous pouvez "menacer" votre salariée de vous rétracter de la rupture et la licencier pour faute grave privative de toute indemnité de rupture si elle continue d'avoir le comportement reproché. Cela devrait la calmer un peu.

Si vous estimez au contraire qu'elle ne se calmera pas, vous pouvez vous rétracter et la licencier pour faute grave en raison de son comportement envers les clients et envers sa hiérarchies par exemple. Il vous suffira de la convoquer à un entretien préalable pouvant déboucher à un licenciement pour faute grave par lettre remise en main propre contre signature, le même moment de lui signifier par écrit contre décharge sa mise à pied à titre conservatoire (elle sera exclue de suite de l'entreprise jusqu'au jour de son licenciement et vous ne serez pas tenu de lui payer cette période d'exclusion). Et puis il vous suffira de la licencier pour faute grave...

Cordialement.

Par **GerantPetiteEntreprise**, le **23/12/2013** à **16:48**

OK. merci pour vos conseils. Du coup, je me demande, il y a deux semaines, elle n'est pas venu de la semaine , elle m'a dit qu'elle etait malade, et la semaine ou elle a repris, elle m'a pas rapporté son arret maladie.
Est ce que je peux la licencier pour cette seul raison?
Du coup, ca serait une faute grave et elle aurait droit aux assedic. Ca arrangerait tout le monde!

Par **P.M.**, le **23/12/2013** à **16:57**

Bonjour,
L'usage du CDD est réglementé et la possibilité de rupture est encore plus limitée...
Vous pourriez aussi demander à la salariée si elle a des congés payés acquis mais non pris si elle serait d'accord pour les solder par anticipation...
Ainsi le délai serait moins long avant la rupture effective...
Il faudrait savoir à quand remonte son absence injustifiée...
Si vous licenciée la salariée pour faute, il ne vous suffira pas de la convoquer à un entretien préalable mais il vous faudra aussi prouver ce que vous lui reprochez en motivant votre décision...

Par **GerantPetiteEntreprise**, le **23/12/2013** à **17:35**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

(Ca m'apprendra à faire des CDI...)

vous entendez quoi par là ?
un CDD est établi sur une raison réelle de remplacement ou surcroit d'activité
--> on es d'accord mais voila le resultat, je suis dans la merde jusqu'au bout! je travaille 12h par jour pour payer des salariés à rien faire chez eux! hors de question. je ne ferais plus que des cdd desormais. et je connais beaucoup de commercant qui ne prennent plus de personnel ou ne font que des cdd pour éviter ce problème.

L'absence remonte au 12 décembre et quand elle a repris le 19 décembre, elle ne m'a pas fourni de justificatif.

Pensez vous que je peux jouer dessus?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **23/12/2013** à **18:09**

Donc, vous aurez une période d'essai pour le CDD beaucoup plus courte que pour un CDI et à défaut d'accord amiable, vous ne pourrez le rompre que pour faute grave avec le risque que si elle n'est pas reconnue, vous deviez payer les salaires jusqu'au terme initialement prévu...
Un CDD ne doit pas correspondre à un emploi permanent de l'entreprise, de toute façon, la salariée présentement est en CDI...
Donc, il aurait fallu commencer par demander à la salariée de justifier son absence dès son retour éventuellement par lettre recommandée avec AR...
Par ailleurs, vous auriez pu essayer de recadrer la salariée et avant d'arriver à cette extrémité qui ne doit pas dater d'hier, éventuellement la sanctionner notamment par des avertissements ou même des sanctions plus élevées...
Nous ne savons pas non plus depuis quand la salariée a été embauchée et depuis quand sa période d'essai est terminée, si éventuellement elle a été renouvelée avec son accord...

Par **Juriste-social**, le **23/12/2013** à **18:13**

Bonjour, vous avez deux mois pour sanctionner une absence non justifiée à compter du jour de l'absence.

Dans votre lettre de licenciement, vous pouvez donc en plus du comportement de la salariée faire valoir cette absence injustifiée afin de motiver au mieux votre lettre de licenciement et limiter au maximum les risques de sanctions en cas de procès.

Par **GerantPetiteEntreprise**, le **23/12/2013** à **18:16**

merci pour votre réponse.
Elle est embauché depuis fin Aout et je n'ai pas renouvellé la periode d'essai de un mois car

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

tout allait bien. En ce qui concerne les recadrements, je m'en suis rendu compte que depuis 2 semaines, la semaine ou elle n'est pas venu. Etant un peu plus présent au magasin du a son absence, j'ai eu des remarques de client que je n'avais plus vu depuis un moment.
Si je lui envoie un recommandé des demain matin, pour cette absence d'une semaine non justifié, est ce que je peux la licencier pour faute grave?

Par **P.M.**, le **23/12/2013** à **18:35**

Je n'ai pas vérifié à la Convention Collective dans le doute de celle applicable sans avoir son intitulé exact à défaut de son numéro, mais déjà la période d'essai a priori pouvait être de 2 mois, éventuellement renouvelable, même s'il aurait dû y avoir un délai de prévence à respecter pour la rompre...
Il serait donc déjà important de recueillir les témoignages pour appuyer par la suite le licenciement sous les formes prévues à l'art. 202 du code de procédure civile...
Vous pourriez même essayer d'envoyer à la salariée une lettre recommandée avec AR pour lui notifier une mise à pied conservatoire puisque vous lui avez réclamé de justifier son absence du 12 au 19 décembre sans résultat et dans le même courrier la convoquer à un entretien préalable en respectant un délai de 5 jours ouvrables pleins après la réception prévisible pour fixer la date du rendez-vous en lui disant dès demain matin qu'elle est en mise à pied conservatoire et éventuellement en lui faisant signer contre décharge la lettre si elle accepte ou en lui remettant puisqu'il y aura confirmation par la poste...

Par **P.M.**, le **23/12/2013** à **18:43**

J'ajoute que pour invoquer une faute grave, le délai n'est pas de 2 mois mais doit être restreint pour engager la procédure de licenciement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés