



## Situation plus que délicate avec une salariée

Par **Edwin**, le **28/07/2013** à **14:16**

Bonjour,

Je suis employeur dans un centre de vacances pour enfants et j'ai recruté pour tout l'été une personne technique plonge-service-ménage. Je me suis vite aperçu que cette personne ne tenait pas la route.

Etant donné qu'elle vient de Lille et que mon centre est situé à la Bourboule, J'ai voulu être arrangeant et modifier son contrat avec elle bien sûr pour la faire rester jusqu'au début du mois d'août. Elle occupe un logement de fonction qui se trouve sur le centre.

Ceci étant accepté (a contre coeur) d'un commun accord, il s'est avéré que cette personne n'était vraiment pas faite pour ce poste et en plus, était incompatible avec le reste du personnel.

J'ai donc voulu la licencier pour motif personnel et la convoquer. Je lui ai donné la lettre jusqu'à m'apercevoir qu'elle était en CDD et que je ne pouvais faire ça. Je lui ai donc redonné une lettre la convoquant pour le lendemain pour rupture anticipée de CDD pour faute Grave (motif: ne plus s'être présentée au travail). Entre temps, elle avait convenu avec le président de l'association un accord entre les deux parties. Elle m'a donc remis une lettre me notifiant ce qu'elle avait convenu avec mon employeur c'est à dire, la rupture anticipée de son CDD avec les indemnités de fin de contrat, sa fiche de paye, les indemnités de fin de congés payés, son salaire, le remboursement de son billet aller, le paiement de son billet retour ainsi que ses indemnités au chômage. J'ai signé ce bon pour accord qu'elle a également signé. Elle m'a demandé de notifier ce bon pour accord, ce que j'ai tout d'abord refusé. J'ai fini par le faire mais elle a refusé de le signer car je n'y mentionnait pas le droit au chômage et à la précarité. Je l'ai donc modifié et elle refuse toujours de le signer.

Je lui ai transmis tout les documents demandés. Cette personne, malgré toute ma bonne volonté, refuse de quitter le centre et squatte chez moi...Que dois-je faire?

Je rajoute que cette personne a porté plainte contre moi pour harcèlement moral (oui je fais des remarques quand le travail est mal fait...) et contre le cuisinier pour propos raciste et sexiste (ce qui s'avère être un mensonge).

Par **janus2fr**, le **28/07/2013** à **14:56**

[citation]Elle m'a donc remis une lettre me notifiant ce qu'elle avait convenu avec mon employeur c'est à dire, la rupture anticipée de son CDD avec les indemnités de fin de contrat, sa fiche de paye, les indemnités de fin de congés payés, son salaire, le remboursement de son billet aller, le paiement de son billet retour ainsi que ses indemnités au chômage.[/citation]

Bonjour,

Ce n'est pas l'employeur qui peut décider si le salarié aura droit aux allocations chômage ! Il ne fait que remplir l'attestation Pôle Emploi, c'est l'organisme ensuite qui décide si le type de rupture de contrat ouvre le droit ou pas aux allocations.

Par **P.M.**, le **28/07/2013** à **16:04**

Bonjour,

Quand vous parlez de "chez moi", il faudrait que vous précisiez mais, suivant ce qui a été prévu dans l'accord, normalement, si le logement de fonction était mentionné dans le CDD, la salariée doit le quitter dès sa rupture...

Par ailleurs, vous vous présentez comme l'employeur, alors que cela n'est pas le cas puisqu'il y en a un au-dessus de vous, même si vous avez reçu une délégation et je pense qu'il faudrait que l'organisation dans l'entreprise soit revue pour que des documents ne soient pas signés sans qu'un responsable en soit avisé...

Par **Edwin**, le **28/07/2013** à **17:12**

Bien, en fait, je répète la question...La salariée, refuse d'obtempérer et je voudrais savoir quels sont mes recours...?

Par **Edwin**, le **28/07/2013** à **17:15**

pour la faire partir

Par **P.M.**, le **28/07/2013** à **17:31**

Comme pour toute personne occupant sans titre, vous avez la possibilité de la faire expulser suivant des modalités qui ne dépendent pas directement du Droit du Travail et à condition que vous soyez propriétaire du logement ou puissiez agir comme représentant légal, d'où mes interrogations...

En vous remerciant pour votre attention...

Par **Edwin**, le **28/07/2013** à **18:01**

faire expulser suivant des modalités qui ne dépendent pas directement du Droit du Travail :  
les quelles sont elles? Merci de me renseigner...

Par **P.M.**, le **28/07/2013** à **18:21**

Il vaudrait mieux justement aller sur un forum dont c'est le thème...

En plus on ne sait toujours pas à quel titre vous agissez...

Je vous propose [ce dossier](#)...