



Problème avec un salarié

Par **thom**, le **07/06/2010** à **14:54**

Bonjour,

J'ai un problème avec un salarié qui souhaite quitter la société pour s'installer à son compte. Il m'a proposé une rupture conventionnelle pour bénéficier des aides à la création ainsi que des assedics. J'ai refusé, lui proposant d'assumer ses choix et de démissionner. Il insiste, me propose de me rembourser les indemnités dûes et me fait comprendre que si je refuse, il fera tout pour se faire licencier!! Il ne travaille presque plus, arrive en retard... Que puis-je faire ?

Par **Cabinet SAYAGH**, le **07/06/2010** à **15:10**

Deux options, la guerre ou la paix, mais surtout pas l'immobilisme qui vous sera autant préjudiciable qu'à lui.

La Guerre: Notifiez lui une sanction de mise à pied pour les premiers retards.

Aux retards suivants ou aux erreurs suivantes, vous pourrez lui notifier un licenciement pour faute grave (pas de préavis, pas d'IL).

La paix: vous vous arrangez avec lui, pour qu'il reste le temps que vous trouviez un autre salarié, et vous faites une rupture conventionnelle avec lui.

Cela étant, en matière de droit du travail, je vous invite à voir un Avocat car beaucoup d'éléments doivent être examinés (ancienneté du salarié, âge, convention collective, etc...) pour prendre la meilleure décision, et ensuite, pour licencier le salarié, sachant qu'un licenciement doit être motivé et que le Juge est très regardant la dessus (c'est la loi).

Cela n'est pas possible par internet, ce ne serait pas sérieux.

Et surtout, évitez l'Expert Comptable réputé moins cher, sachant que ce dernier dont j'ai un besoin criant pour calculer un rappel de salaire ou d'heures, ou recalculer des cotisations sociales, souvent, ne sait pas faire, car ce n'est pas son métier.

Je passe mon temps à d'une part, faire condamner les employeurs pour ce motif, quand je suis côté salarié et d'autre part, à conseiller mes employeurs, ou à limiter la casse, quand je me retrouve de l'autre côté...

Ainsi, mon Cabinet s'interdit de toucher tout élément comptable dans une société....

Par **thom**, le **07/06/2010** à **15:41**

Je vous remercie pour la rapidité de votre réponse. C'est bien ce à quoi je m'attendais ! Je suis bien conscient de ne pas pouvoir le retenir mais je trouve un peu gros de ne pouvoir le contraindre à démissionner alors que son départ n'est dû qu'à sa seule volonté.

Je pensais "jouer la montre" mais effectivement je n'aurais rien à y gagner non plus.

Si j'accepte une rupture conventionnelle, existe-t-il des risques au fait qu'il me rembourse la prime de licenciement ?

Par **sparte consulting**, le **07/06/2010** à **16:24**

Bonjour,

Tout d'abord je tiens à confirmer les propos de SAYAGH. **NE PASSEZ PAS PAR VOTRE COMPTABLE!!!!** Prenez au choix un expert du droit ou un expert des ressources humaines.

Pour ce qui est de votre problème en lui même, comme le montre la plus part de mes interventions sur ce forum, je pense qu'il est indispensable que chacun prenne ses responsabilités, tant les salariés que les employeurs.

la rupture conventionnelle n'est faite que pour le cas ou les deux parties sont d'accord, ce qui ne semble pas être votre cas. Votre salarié veut retrouver sa liberté? qu'il le fasse, la démission est là pour ca. Mais il ne peut pas tout avoir et effectivement une telle décision implique pour lui quelques sacrifices.

S'il vous menace de façon plus ou moins explicite quant à sa non implication dans son travail si vous ne cédez pas.... Ne vous laissez pas faire. Je pense qu'en effet une petite période de mise a pieds (donc pas de rémunération) après ses premières erreurs le dissuadera. Peut être décidera-t-il alors de se mettre en "absence injustifiée"... et alors ? son contrat n'en sera pas rompu pour autant, sa clause de non concurrence et d'exclusivité non plus. En revanche son salaire sera proportionnel à ses jours de présence impactant ainsi directement ses futurs éventuels droits aux diverses allocations.

Enfin pour ce qui est d'une rupture contractuelle dont il vous rembourserait le cout, il s'agit là de fraude avec de gros risques. Sans parler du fait, sur un plan purement pratique qu'un tel accord n'est pas transcriptible et que vous ne pourriez donc pas être assuré de récupérer cet argent(et comment le feriez vous comptablement...)

Cordialement.

Par **Cabinet SAYAGH**, le **07/06/2010** à **19:02**

Vous pourrez lire l'article fait sur la rupture conventionnelle sur mon blog.

Il vaut effectivement mieux avoir recours à un Expert du droit ou des RH, si ce dernier a une

expérience contentieuse car un licenciement est souvent suivi d'un prud'hommes.

Par **miyako**, le **08/06/2010** à **00:17**

Bonsoir,

Je partage entièrement les avis du cabinet SAYAGH et de SPARTE CONSULTING .La mise à pied disciplinaire est une bonne sanction ,surtout si elle est prévue dans le règlement intérieur.

Pour ma part ,je pratiquerai dans l'ordre ,d'abord l'avertissement écrit avec lettre recommandée AR en détaillant bien le pourquoi et le comment des faites reprochés.Ensuite si récidive ,le blâme dans les mêmes termes ,puis ensuite la mise à pied disciplinaire pour faute grave .Enfin le licenciement faute grave ,après une mise à pied conservatoire d'une dizaine de jours (6 jours jusqu'à l'entretien préalable et 4 jours après par l'envoi de la lettre de licenciement faute grave ,relatant bien tout ce qui se passe ,les avertissements ,le blâme ,la mise à pied disciplinaire.

En cas de CPH ,vous aurez toutes les cartes en main pour vous défendre ;vous aurez été patient ,vous aurez bien réfléchi pour justifier la faute grave.Il faut bien démontrer que le salarié de part ses agissements ,perturbe gravement la bonne marche de votre entreprise ,ce qui rend sa présence dans l'entreprise , impossible .Montez bien le dossier ,car pour que la faute grave passe au CPH ,il faut des arguments solides et des faites bien précis.

Pour la rupture conventionnelle ,telle que vous l'envisagez ,il vaut mieux l'oublier ,car beaucoup trop risquée .

Aussi bien j'aime aidez ,avec toutes mes compétences, les salariés victimes d'abus ,autant j'ai plaisir à soutenir les patrons honnêtes qui bossent et qui ont en face d'eux des gens qui cherchent à profiter du système et rien d'autre.

Vous avez certainement une chambre syndicale qui fait des consultations juridiques prenez rendez vous avec eux.

Amicalement vôtre

suji Kenzo conseiller RH membre du BIT

Par **thom**, le **08/06/2010** à **11:09**

D'abord je vous remercie tous pour vos réponses rapides et encourageantes.

Seulement, je suis un peu moins optimiste que vous...

En ce qui concerne ses "menaces", elles ne sont bien entendu pas explicites. Il est en retard certes, mais pas non plus de plusieurs heures ! et j'ai toujours été peu regardant sur ce genre de retard avec l'ensemble des salarié... Il est beaucoup moins productif et moins impliqué qu'auparavant mais pour le prouver ?! cela m'inquiète quand même si on doit finir devant les PH. Il n'est pas tombé de la dernière pluie et va exercer cette « pression » de manière insidieuse !

Ce n'est pas non plus un « escroc » ! le problème pour lui est juste que pour obtenir des aides à la création d'entreprise en France il [s]faut[/s] être au chômage ! le problème vient peut-être simplement de là ?!

En tout cas, merci pour vos contributions, cela m'aide beaucoup.

Par **thom**, le **17/06/2010** à **11:35**

Je reviens vers vous pour vous tenir informé de la situation... si cela peut intéresser certains.... J'ai donc suivi vos conseils, à savoir ne pas céder à son chantage et j'ai refusé la rupture conventionnelle.

Il n'a pas vraiment compris les raisons de mon refus, me reprochant de l'avoir accepté l'an passé pour un autre collaborateur (mais les circonstances n'étaient pas les mêmes!). Bref, depuis il me dit (en gros) : *trés bien..vous refusez, vous préférez garder un salarié démotivé, dont la productivité sera presque nulle...etc...etc... Vous allez donc finir par me licencier pour faute grave ! ce qui me convient très bien !!! mais avec le risque que les PH redéfinisse cela en licenciement abusif... et donc indemnités, primes, dommages...etc..etc.. a vous de voir !!!!!* Clairement, il me menace ! mais le pire c'est que je ne suis pas sûr d'avoir fait le bon choix !! Maintenant, au mieux je le licencie sans encombre par la suite, ce qui revient à une rupture conventionnelle sans indemnités pour lui... au pire je me retrouve au PH qui casse le licenciement pour faute grave !!! et alors là...

Je vous tiendrai informé de la suite des événements.

Cldt.

Par **Cabinet SAYAGH**, le **17/06/2010** à **11:42**

On ne peut pas forcer un salarié à démissionner, et ainsi que je vous l'indiquais, il peut être plus intelligent de le licencier, non pour faute grave, mais pour cause réelle et sérieuse.

Vous retracez tout l'historique de ce qui s'est passé, vous faites un entretien préalable, et ensuite (2 jours ouvrables après l'entretien), vous lui notifiez son licenciement.

celà me paraît plus sage, même si celà contrevient à vos principes.

sachant qu'il veut monter son entreprise, ce sera facile à prouver en levant un extrait de KBIS de sa boîte en cas de CPH.

Certes, vous ne pouvez pas l'empêcher de vous mettre au Prud'hommes, en revanche, vous pouvez toujours l'empêcher de gagner aux Prud'hommes

Romuald SAYAGH

Par **thom**, le **17/06/2010** à **11:57**

merci pour vos conseils,

Est-ce que je lui dois des indemnités si je le licencie pour cause réelle et sérieuse ?

Je ne crois pas qu'il souhaite aller au PH par la suite, c'est juste un moyen de me forcer la main pour lui accorder la rupture conv. Il ne veut pas perdre de temps avec une procédure... ce n'est pas son genre.

Par contre, qu'est-ce que je pourrais prouver avec l'extrait de kbis de sa boîte ? Qu'il s'est mis à son compte après que je l'ai licencié ? cela ne prouve pas que c'était prémédité ! et pourrait

très bien être la "conséquence" du licenciement ?
Cldt.

Par **Cabinet SAYAGH**, le **17/06/2010** à **12:30**

Comment pourriez vous deviner qu'il a l'intention de s'installer, vous ne pouvez pas avoir de témoignage de la part d'un de vos salariés, voire plusieurs?

Par **thom**, le **17/06/2010** à **15:20**

Efectivement je pense pouvoir le demontrer... et cela suffirai pour justifier un licenciement pour causes réelles et sérieuses ? Je le licencie donc pour manque de motivation, improductivité, je stipule qu'il a fait une demande de rupture conventionnelle dans le but de créer son entreprise... et est-ce que je devrais lui payer des indemnités de licenciement ?

Par **Cabinet SAYAGH**, le **17/06/2010** à **15:35**

Evitez les terms généraux, et de jugement, genre, manque de motivation, il faut décrire des faits précis, retard tel jour.

Je vous conseille de prendre un Avocat afin qu'il vous rédige cette lettre, ca vous en coutera quelques euros mais nettement moins qu'un licenciement mal motivé

Par **thom**, le **17/06/2010** à **17:34**

Vous avez tout a fait raison, chacun son métier...etc je vais me rapprocher d'un professionnel maintenant que j'ai une idée plus précise de la solution.

Vous m'avez bien aidé et je vous en remercie à nouveau, ainsi que toutes les personnes qui font vivre ce forum.

Je vous tiendrai informé de la suite, cela peut être utile d'avoir les aboutissants de ce genre "d'affaire".

Cldt.

Par **journaliste75**, le **23/02/2011** à **14:35**

Bonjour,

Je suis journaliste et je réfléchis à un reportage TV sur les ruptures conventionnelles pour en voir les avantages et les risques. Accepteriez-vous de me contacter pour discuter de votre

cas? Mon mail: maudgang@hotmail.com

Cordialement,

M. Gangler

Par **Eric62**, le **31/07/2015** à **12:22**

J'ai une employée qui veut arrêter de travailler pour convenances personnelles et veut m'imposer une rupture conventionnelle pour toucher le chômage et obtenir des indemnités de licenciement. Sachant que c'est elle qui veut briser le contrat et non moi, je ne vois pas pourquoi je devrais payer. Elle multiplie les absences injustifiées en pleine charge de travail pour désorganiser le service et nous faire plier. Quand vous avez 50% de votre personnel qui fait défaut à pleine charge de travail, vous ne rigolez pas de trop, je vous le garantie. Il n'y a pas que les salariés qui aient à se plaindre de ce dispositif.

Par **P.M.**, le **31/07/2015** à **13:26**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **Jean-Pierre**, le **08/11/2017** à **17:23**

Comme dit + haut :

" pour obtenir des aides à la création d'entreprise en France il faut être au chômage "

Haissez le jeu, pas le joueur