



Mon employé ne veut pas partir

Par **Ombrella**, le **14/07/2013** à **15:24**

Bonjour,

J'ai employé une serveuse dans mon établissements avec un contrat à durée déterminée de 3 mois cela fait maintenant 1 mois qu'elle travaille chez moi elle ne fait que ce qu'elle a envie , elle me réponde , elle me pousse à bout et malgré mes moqueries et mes réprimandes , elle bronche pas , elle ne veut pas partir car elle perdrait tous ces droits , elle pourri l'ambiance elle est d'une jalouserie malade, de plus elle est mythomane elle a menti sur son CV comment puis je m'en débarrasser ?

Par **P.M.**, le **14/07/2013** à **15:31**

Bonjour,

Il faudrait savoir si les mensonges qu'elle aurait commis dans son CV son importants et de nature à modifier votre décision d'embauche et ainsi à constituer une faute grave...

En dehors d'une faute grave, de toute façon, la salariée pas plus que vous-même, n'avez le droit de rompre le CDD sauf si vous concluez un accord amiable avec un avenant en raccourcissant le terme...

Par **stephaniemercie**, le **15/07/2013** à **15:33**

Si la période d'essai est terminée, il vous faudra être patient et attendre la fin du CDD. Je ne suis pas sur qu'il soit bon de se lancer dans une procédure de licenciement, qui peut être couteuse.

Peut être qu'il serait bon de convoquer votre salarié à un entretien afin de faire un point sur sa fiche de poste et recadrer vos attentes.

Bon courage.

Un expert ?

<http://www.sosdroitdutravail.com>

Par **Pierre DG**, le **15/07/2013** à **15:56**

Bonjour,

je pense aussi que la solution réside peut-être dans le CV de votre serveuse. En effet, un contrat de travail étant un contrat "intuitu personae", si les informations frauduleuses de son CV ont eu un caractère décisif dans la conclusion du contrat, c'est à dire que sans ces informations vous n'auriez pas employé la personne, il y a peut-être ici de quoi justifier un licenciement pour faute lourde ou erreur sur la personne.

Par **P.M.**, le **15/07/2013** à **16:19**

Bonjour,

Je rappelle que le licenciement n'existe pas pour un CDD mais uniquement dans le cadre d'un CDI...

Pour la procédure de sanction, en tout cas, cela ne pourrait être que pour faute grave, tout au plus, car la faute lourde me semble à exclure, la salariée n'aurait sans doute pas fait cela dans l'intention de nuire à l'entreprise...

Par **Ombrella**, le **15/07/2013** à **17:09**

Bonjour,

Je viens d'apprendre que cette personne était une récidiviste elle fait ça dans tous les établissements ou elle a travaillé elle pousse le patron à bout pour pouvoir aller au prud'hommes et avoir des dommages et intérêts et ne plus avoir à travailler .

Je suis un peu embêter car elle fait tous pour me pousser à bout et en plus elle me répond pour que j'explose

Tous les conseils sont les bienvenus merci par avance

Par **P.M.**, le **15/07/2013** à **17:56**

Bonjour,

Il semble en tout cas que la meilleure attitude ne soit pas par des moqueries de l'employeur ce qui ne fait que détériorer le climat et manque de sérénité...

Vous semblez ne pas tenir compte des réponses et on ne sait pas si elle accepterait un accord amiable avec un avenant raccourcissant le terme du CDD...

Par **Ombrella**, le **15/07/2013** à **18:21**

Bonjour

Je lui est proposé plusieurs fois de partir mais elle ne veut pas car elle veut que je l'a licencie ou que je perds patience comme son dernier employeur car c'est une arnaqueuse elle n'est pas capable de trouver un nouvel emploi malgré la zone très touristique ou l'on se trouve !

Par **P.M.**, le **15/07/2013** à **19:50**

De toute façon, comme déjà dit, vous ne pouvez pas la licencier car cette procédure n'existe pas pour un CDD et lui proposer de partir donc de rompre illégalement le CDD ou de conclure un avenant raccourcissant son terme, il y a une différence car dans ce dernier cas elle pourrait s'inscrire à Pôle Emploi et être indemnisée...

Par **Ombrella**, le **15/07/2013** à **22:03**

Donc il n'y a rien à faire, elle peut faire la pluie et le beau temps .
Merci quand même !

Par **P.M.**, le **15/07/2013** à **22:23**

Personne n'a dit qu'elle pouvait faire ce qu'elle veut et pas plus la météo mais encore faudrait-il connaître les procédures et c'est le rôle d'un employeur ou au moins qu'il prenne en compte les informations fournies...

Par ailleurs c'est d'un objet que l'on se débarrasse mais pas d'une personne...