



Employé qui souhaite partir mais ne veut pas démissionner

Par **suze**, le **12/08/2008** à **15:06**

Bonjour,

J'ai une petite entreprise depuis deux ans et demie et j'ai embauché, il y a un an une jeune fille. Tout ce déroulait plutôt bien jusqu'à ce que j'ai des problèmes de règlements (des clients) entraînant de difficultés financières et donc des retards de paiements de ses salaires. En effet, ma banque n'acceptant plus de découvert, m'a refusé par deux fois les chèques de salaires que je lui avais effectués. Je lui ai proposé de payer ses frais bancaires mais elle a toujours refusé me disant qu'elle ne souhaitait pas me mettre encore plus dans l'embarras. Début juin, elle m'annonce qu'elle souhaite quitter l'entreprise car elle et son ami souhaite partir vivre dans le sud de la France. Ceci étant dit je lui ai dit que je ne pourrai pas la licencier car cela ne coûterai des frais, je lui ai alors demandé de démissionner. Je lui ai donné ses congés jusqu'au 6 juillet 2008 et depuis je n'avais pas de nouvelles.

C'est alors que j'ai reçu une lettre recommandée de sa part n'indiquant que je lui devais les frais bancaires engendrés par mes soucis bancaires et de la licencier car elle refuse de démissionner (je sais qu'elle a trouvé un autre travail dans le sud) sans quoi elle n'enverrai aux prud'homme.

A ce jour, même si j'ai eu des difficultés à régler ses salaires en temps et en heures, je ne lui dois aucun salaire.

Mon comptable me dit que je n'ai pas le choix et que même si je souhaite la garder je dois la licencier, il m'en coûtera des frais de 400€!

Cela fait sept mois que je ne me prends aucun salaire et depuis le 15 juin je travaille pour deux. Et je dois donc payer pour une employée qui a trouvé un autre travail !!!!!

merci par avance de votre aide.

Par **cad91**, le **24/08/2008 à 22:23**

Dans un premier temps vous devez renvoyer une lettre recommandée rappelant à votre employée que vous avez proposé de l'indemniser (préciser les dates et qu'elle a refusé) pour les frais bancaires occasionnés par vos problèmes de trésorerie. Vous lui précisez que vous êtes tjs prêt à lui rembourser sur présentation des justificatifs afin que ces règlements soient considérés comme des remboursement de frais et non du salaire.

Si elle n'a pas repris son travail à l'issue de ses congès, il est souhaitable que vous le précisiez également dans la lettre recommandée et mettez la en demeure de reprendre sans attendre son travail car son absence désorganise votre entreprise.

Si elle ne reprend pas son travail alors que vous avez reçu l'accusé réception de la lettre recommandée, vous pouvez la convoquer pour un entretien préalable à un licenciement. Vous pourrez alors mettre en oeuvre une procédure de licenciement pour faute grave, l'indemnité de licenciement n'est pas due dans ce cas.

Depuis le 20 juillet vous pouvez proposer une rupture conventionnelle du contrat de travail qui limite les risques de requalification par les Prud'hommes. La procédure prend un peu plus d'un mois mais l'indemnité de licenciement de 1/5 de mois de salaire par année de présence est due après un an d'ancienneté.

Tant que votre employée ne démissionne pas ou que vous ne l'avez pas licenciée, le contrat qui vous lie est valide même si elle ne travaille pas et que bien entendu vous ne la rémunérez pas. En théorie elle ne peut commencer à travailler chez un autre employeur, reste à en apporter la preuve.

Bon courage.

Par **cad91**, le **24/08/2008 à 22:33**

Dans un premier temps vous devez renvoyer une lettre recommandée rappelant à votre employée que vous avez proposé de l'indemniser (préciser les dates et qu'elle a refusé) pour les frais bancaires occasionnés par vos problèmes de trésorerie. Vous lui précisez que vous êtes tjs prêt à lui rembourser sur présentation des justificatifs afin que ces règlements soient considérés comme des remboursement de frais et non du salaire.

Si elle n'a pas repris son travail à l'issue de ses congès, il est souhaitable que vous le précisiez également dans la lettre recommandée et mettez la en demeure de reprendre sans attendre son travail car son absence désorganise votre entreprise.

Si elle ne reprend pas son travail alors que vous avez reçu l'accusé réception de la lettre recommandée, vous pouvez la convoquer pour un entretien préalable à un licenciement. Vous pourrez alors mettre en oeuvre une procédure de licenciement pour faute grave,

l'indemnité de licenciement n'est pas due dans ce cas.

Depuis le 20 juillet vous pouvez proposer une rupture conventionnelle du contrat de travail qui limite les risques de requalification par les Prud'hommes. La procédure prend un peu plus d'un mois mais l'indemnité de licenciement de 1/5 de mois de salaire par année de présence est due après un an d'ancienneté.

Tant que votre employée ne démissionne pas ou que vous ne l'avez pas licenciée, le contrat qui vous lie est valide même si elle ne travaille pas et que bien entendu vous ne la rémunérez pas. En théorie elle ne peut commencer à travailler chez un autre employeur, reste à en apporter la preuve.

Bon courage.