



## Licenciement petite entreprise

-----  
Par Visiteur

Bonjour

Mon entreprise emploie 5 salariés. 4 ouvriers et une secrétaire comptable.

Cette dernière a durant l'année 2008 été absente 108.25h non justifiées et 88.50h en arrêt maladie.

Un avertissement lui a été adressé au mois de mars 2009 pour un défaut d'imputation comptable, un manque d'amabilité au téléphone (plainte de deux clients) d'absences répétées (source de désorganisation pour mon entreprise).

Un jour de la semaine dernière, elle est arrivée à 10h30 en prétextant une convocation à la Police (sans justificatif).

Mardi dernier, elle a "oublié" d'établir une facturation client très importante.

Mercredi, elle était absente sans m'avoir prévenu. Jeudi je reçois un arrêt maladie jusqu'au 14 avril.

Puis je licencier cette personne pour faute grave ?

Dois-je tenter un licenciement à l'amiable (nouvelle procédure)

Quelle est la marche à suivre ? Je ne supporte plus cette personne et elle sait que son absence me pénalise lourdement. J'en déduis qu'elle cherche un licenciement afin d'avoir le max d'indemnités.

Merci de votre réponse

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Un avertissement lui a été adressé au mois de mars 2009 pour un défaut d'imputation comptable, un manque d'amabilité au téléphone (plainte de deux clients) d'absences répétées (source de désorganisation pour mon entreprise).

Un jour de la semaine dernière, elle est arrivée à 10h30 en prétextant une convocation à la Police (sans justificatif).

Mardi dernier, elle a "oublié" d'établir une facturation client très importante.

Mercredi, elle était absente sans m'avoir prévenu. Jeudi je reçois un arrêt maladie jusqu'au 14 avril.

Vous semblez avancer tous les arguments pour justifier un licenciement pour faute grave dans la mesure où le critère de la désorganisation de l'entreprise est un critère important dans la détermination de la faute grave.

Cela étant, en matière de licenciement pour motif personnel, il faut être très vigilant dans la mesure où les conseils des prud'hommes adoptent parfois une interprétation très protectrice du salarié. Aussi, il est clair qu'un licenciement par rupture conventionnelle doit être préférée à la procédure classique.

Afin d'établir une rupture conventionnelle, vous devez tout d'abord vous mettre d'accord avec le salarié sur le principe même de la rupture du contrat de travail.

Une fois le principe de la rupture acceptée, vous devez définir, en accord avec le salarié le contenu de la rupture, à savoir les éventuelles indemnités qui seront versées au salarié.

Conformément à l'article L1237-12 du Code du travail:

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour

le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Une fois que vous êtes tombées d'accord sur les modalités de la rupture, vous devez adresser une demande d'homologation assortie d'une copie de la convention de rupture à la direction départementale du travail.

En bref, la procédure est quand même empreinte d'un certain formalisme et je ne peux que vous conseiller de recourir à un avocat spécialisé afin de vous aider au fur et à mesure de cette démarche, afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Bien cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci de votre réponse.

Si je comprends bien, je tente la rupture conventionnelle dès son retour.

Un entretien (mardi si elle n'a pas de prolongation) au cours duquel je lui explique que nous ne pouvons plus continuer notre "collaboration". Je lui propose le principe d'une rupture conventionnelle avec des indemnités calculées selon les conventions.

Si elle accepte, pas de problème, mais je ne veux pas qu'elle reste dans l'entreprise. Est-ce possible ?

Le délai de quinze jours pour l'approbation peut-il être effectué sans la présence à l'entreprise de cette salariée ?

Si elle refuse le principe, je lui indique qu'elle peut rentrer chez elle et qu'elle recevra un courrier.

(Ce courrier sera un entretien préalable au licenciement dans lequel j'exposerai mes griefs)

Je pense que je ne dois pas lui indiquer verbalement qu'elle sera licenciée pour faute grave ?

Je sais que les Prud'hommes sont pour les salariés en première instance, mais les employeurs gagnent souvent en appel (si le dossier est bien monté) Croisons les doigts !

Cordialement

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Si je comprends bien, je tente la rupture conventionnelle dès son retour.

Un entretien (mardi si elle n'a pas de prolongation) au cours duquel je lui explique que nous ne pouvons plus continuer notre "collaboration". Je lui propose le principe d'une rupture conventionnelle avec des indemnités calculées selon les conventions.

Si elle accepte, pas de problème, mais je ne veux pas qu'elle reste dans l'entreprise. Est-ce possible ?

vous avez tout compris sur la procédure. S'agissant des indemnités, tout dépend comment vous qualifiez le licenciement. Si vous maintenez votre idée du licenciement pour faute grave, elle n'aura droit à aucune indemnité. Donc, vous ne pourrez pas vous référer aux conventions pour lui en donner une. Une bonne solution serait de négocier un simple licenciement pour cause réelle et sérieuse. Elle sera contente d'avoir une indemnité de licenciement et vous serez contente de la faire partir.

En revanche, pour la faire partir le jour même où vous signez la rupture conventionnelle, il va falloir qu'elle prenne ses congés payés. En effet, la rupture conventionnelle ne peut mettre un terme au contrat qu'à partir du lendemain du jour de l'homologation.

Si elle refuse le principe, je lui indique qu'elle peut rentrer chez elle et qu'elle recevra un courrier.

Oui, tout à fait.

Je pense que je ne dois pas lui indiquer verbalement qu'elle sera licenciée pour faute grave ?

Oui, concentrez-vous sur l'écrit. Mais attention, la lettre de licenciement fixe les termes du litige. Autrement dit, par la suite, vous ne pourrez jamais reprocher au salarié une faute que vous ne lui aviez pas reprochée dans le cadre de la lettre d'entretien préalable de licenciement.

je sais que les Prud'hommes sont pour les salariés en première instance, mais les employeurs gagnent souvent en appel (si le dossier est bien monté) Croisons les doigts !

A votre place, je proposerai une rupture conventionnelle à la salariée en lui faisant bien comprendre qu'elle a tout intérêt à négocier. Puis, si vous la sentez vindicative et qu'elle refuse toute négociation, licenciez là avec si vous le pouvez, l'aide d'un avocat. J'insiste sur ce point tant je suis persuadé que l'avocat spécialisé apporter une véritable plus value à cet étape. Après il sera trop tard.

Très cordialement.

Bon licenciement!