



Problème avec un employé

Par **edom71**, le **20/02/2025** à **12:19**

Bonjour, mon fils tient un restaurant, il a pris une personne en cdd au mois de Novembre 2024, son contrat finissait début Janvier 2025, cet employé a continué de travailler ensuite et malheureusement mon fils a oublié de lui faire signer son contrat cdd jusqu'à fin Février, il n'a plus besoin d'elle, donc contrat caduque qui se transforme en cdi pour l'employé, quel recours à t'il maintenant sachant que l'employé veut son cdi et lui n'en veut plus.

Cordialement.

Par **Lag0**, le **21/02/2025** à **06:30**

Bonjour,

C'est la loi (code du travail), lorsqu'un salarié continue de travailler après le terme d'un CDD, il est de fait en CDI.

Vous dites "et lui n'en veut plus", que voulez-vous dire ? votre fils a-t-il un motif valable pour licencier son salarié ?

Par **edom71**, le **21/02/2025** à **07:25**

Bonjour, et bien, il n'est pas très content de son travail, souvent obligé de passer derrière, et est très pointilleux sur ses horaires, alors qu'en restauration, on sait quand on commence mais

pas quand on fini,mais il la paye pour ça, donc ça l'interesse pas de travaillé avec une persdne comme ça. Donc du coup depuis hier, elle accepte une rupture conventionnelle moyennant une indemnité de 560Euros alos qu'en faisant les calculs ,vu que cela fait 5mois environ qu'elle travaille,la comptable a calculé son indemnité qui chiffre qu'a 56euros, ce qu'elle ne veut pas accepté, sinon elle veut le mettre aux prud'hommes, qu'en pensez vous, pas très honnête je pense.

Par **jodelariege**, le **21/02/2025** à **09:07**

bonjour

votre fils (patron) respecte t il la convention collective HCR? avec horaires et paiement des heures supplémentaires?

Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 - Textes Attachés - Avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temp

Par **edom71**, le **21/02/2025** à **11:10**

Oui bien sûr qu'il respecte les heures sup., même un peu trop généreux à mon gout, il est pas "regardant" ,pour une personne qui maintenant voudrait le mettre aux prud'hommes, ou bien le faire payé dix fois plus q'il devrait pour indemnité de rupture conventionnelle, "gonflé quand même. Alors que c'est juste un oubli de ne pas l'avoir fait signé ce contrat, je pense aussi que sa comptable aurait du s'en inquieté quand même.

Par **jodelariege**, le **21/02/2025** à **11:22**

ci dessous un article sur l'indemnité conventionnelle avec un simulateur

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31539>

votre fils peut utiliser le simulateur et montrer le resultat à son employée

Par **AlainD67**, le **21/02/2025** à **12:36**

Bonjour,

Même si l'indemnité ne sera pas très importante ce sera quand même un peu plus que 56 euros.

Quand à "l'oubli" de faire signer un nouveau CDD ça me parait léger comme argument, en

tout cas ça ne tiendra pas face à un juge.

Si la salariée est d'accord pour une rupture conventionnelle, conseillez à votre fils d'aller dans ce sens, ce sera la solution la plus rapide et la moins chère

Par **Lag0**, le **21/02/2025** à **13:48**

[quote]

"gonflé quand même. Alors que c'est juste un oubli de ne pas l'avoir fait signé ce contrat,

[/quote]

Etre employeur ne s'improvise pas.

Comme déjà dit, faire travailler un salarié après le terme de son CDD vaut embauche en CDI.

Le salarié a tout à fait le droit de refuser une rupture conventionnelle et de rester avec son CDI. Il peut également négocier son départ...

Par **Henriri**, le **22/02/2025** à **10:22**

Hello !

Même avis que d'autres intervenants.

Edom votre fils a objectivement mal géré le CDD de son employé en le gardant* au-delà du terme prévu alors même qu'il n'était pas satisfait du travail de ce salarié précaire (?). Du coup étant resté au service de votre fils ce salarié est maintenant en CDI de fait.

* Pendant un mois et demi avant de ne plus en avoir besoin.

Votre fils n'a pas de "recours" contre sa mauvaise gestion du CDD en question. Mais il a deux solutions pour rompre ce CDI :

1- Licencier le salarié à condition d'en avoir un motif légitime :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>

2- Utiliser la procédure de rupture conventionnelle :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030>

La seconde solution est certainement préférable même si votre fils va devoir certainement devoir mettre de l'eau dans son vin (convenir avec le salarié d'une indemnité supérieure au minimum réglementaire dans ce cas).

A+