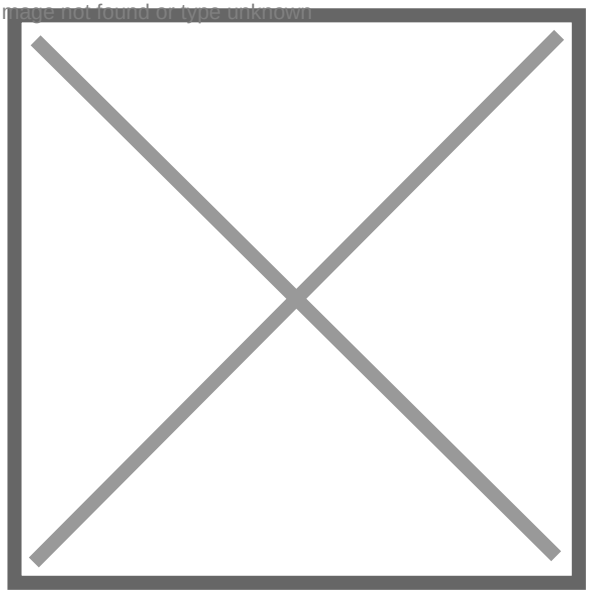
Image not found or type unknown



Procedure de licenciement en arret maladie

Par **jeremc**, le **02/08/2012** à **17:58**

Bonjour,

Je suis en arrêt maladie depuis fin octobre 2011.
Mon employeur veut me licier, a t il le droit?

j'ai eu mon entretien préalable le 12/06/12 sachant que la lettre du EP est datée du 05/05/12.
Je viens de recevoir le 02/08/12 ma lettre de liciement sachant quelle est datée du 26/07/12.
La procédure est elle valable?

Puis je l'envoyer aux prud'homme?

cordialement
Mr chambert

Par **pat76**, le **03/08/2012** à **17:24**

Bonjour

Quel est le motif du licenciement?

Vous avez eu l'entretien préalable le 12 juin 2012et la lettre de licenciement a été postée fin juillet 2012.

Votre employeur avait un mois maximum pour envoyé la lettre de licenciement à competr de la date de l'entretien préalable.

Il a donc envoyé cette lettre de licenciement en dehors du délai et vous êtes en droit d'assigné votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour contester le licenciement qui sera requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse ce qui vous ouvrira droit à des dommages et intérêts.

Lors de l'entretien préalable, vous aviez été assité par un conseiller?

Le licenciement est en rapport avec votre arrêt maladie ou c'est pour un autre motif?

Par **jeremc**, le **04/08/2012** à **00:14**

Le motif de mon licenciement est mon arrêt maladie. En effet d'après ce qu'il manque dans sa lettre mon absence perturbe son entreprise alors que non. Tous mes collègues me dises qu'il n'y à pas de travail et que cela dure depuis des mois et des mois.

Merci d votre réponse je vais pouvoir avancer sur mon dossier

Par **jeremc**, le **04/08/2012** à **00:15**

Non je n'étais pas assiste

Par **jeremc**, le **04/08/2012** à **00:16**

Non je n'étais pas assiste

Par **citoyenalpha**, le **04/08/2012** à **16:01**

Bonjour

seul un licenciement pour faute exige un délai d'un mois maximum entre le jour de l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement. Ce qui ne semble pas être le cas au vu du motif invoqué.

L'employé n'est pas tenu d'être assisté il est juste invité à l'être. En effet l'employeur à l'obligation d'indiquer sur la lettre de convocation à l'entretien préalable la possibilité pour l'employé de se faire assister.

Le licenciement pour arrêt maladie est possible à condition que l'arrêt maladie de longue durée ou répétitif désorganise le fonctionnement de l'entreprise et nécessite de pourvoir au

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

remplacement définitif du salarié.

En tout état de cause l'arrêt maladie n'empêche pas l'employeur de procéder au licenciement de l'employé pour motif économique par exemple. Seul est interdit de licencier en raison de l'état de santé du salarié.

Restant à votre disposition

Par **jeremc**, le **04/08/2012** à **22:42**

Merci pour votre réponse

C'est bien à cause de mon arrêt que mon patron veut me licencier sauf qu'il n'y a absolument pas de travail à cette période de l'année.

Par contre j'ai trouvé un article du code du travail qui dit qu'il a un mois pour envoyer la lettre art 1332-2

Par **citoyenalpha**, le **05/08/2012** à **03:01**

Bonjour,

L' article L 1132-1 du Code du Travail régit le licenciement pour maladie et prévoit que :

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (voir le chapitre afférent) "aucun salarié ne peut être ... licencié en raison de son état de santé ou de son handicap "

Malheureusement la Cour de Cassation a fait une analyse très restrictive de l'article L1132-1 (ex article L 122-45) du Code du travail en précisant :
" Si cet article fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap , ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé , non pas par l'état de santé du salarié , mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement" (Cass soc 16.7.98 Bull V , n° 394 p 299, idem pour Cass soc 10.11.98 Bull V n° 485 p 362.)

Les conséquences de la maladie , à savoir l'absence du salarié peut, depuis cette jurisprudence, occasionner un licenciement . Il s'agit bien d'un licenciement à l'initiative de l'employeur si celui-ci estime que l'organisation du travail pâtit des absences pour maladie.

Le licenciement étant prononcé pour un motif non fautif la procédure applicable est celle prévue aux articles L 1232 du code du travail et non celle prévue pour le droit disciplinaire.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

or l'article L 1232-6 dispose que :

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Votre employeur est par conséquent en droit de notifier votre licenciement plus d'un mois après l'entretien préalable.

Toutefois le licenciement pour ce motif doit être justifié par le dysfonctionnement occasionné à l'entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié. Il lui appartient d'en amener la preuve.

Votre employeur ne doit pas confondre licenciement personnel avec le licenciement économique.

Si vous avez des doutes n'hésitez pas à consulter un avocat spécialisé.

Restant à votre disposition.

Par **jeremc**, le **05/08/2012** à **16:01**

Merci pour votre réponse.
Je fais des démarches auprès féon employeur afin de négocier

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés