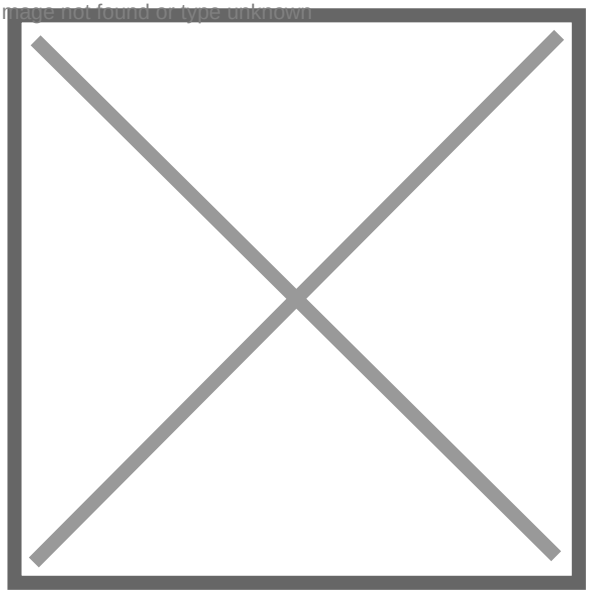
Image not found or type unknown



Entretien préalable licenciement pendant un arrêt maladie

Par **Phil_D**, le **31/05/2018** à **11:13**

Bonjour,

Pour la première fois de ma longue carrière, je suis en arrêt maladie depuis plusieurs mois et on vient de m’avertir que je vais recevoir une convocation pour un entretien préalable de licenciement… Je ne doute pas que mon entreprise trouvera un tas de raisons bidons pour justifier mon licenciement pour masquer le vrai motif médical. Je crois qu'ils pensent que mon AT est fantaisiste et se moquent royalement de ma pathologie.

La date de convocation serait prochainement, pendant mon arrêt de travail en vigueur. Je devrais donc recevoir un recommandé prochainement. Le délai pour retirer la lettre étant de 15 jours, je compte aller la chercher après la date de convocation car je ne suis pas en état pour correctement me défendre.

Est-ce normal :

- d’envoyer une convocation pour un entretien préalable de licenciement à une personne en arrêt maladie et fortement diminuée ?

- de fixer la date de la convocation pendant l’arrêt maladie ?

Ne devrais-je pas faire un signalement au Médecin du travail ? A l’inspection du travail ? Surtout que j’ai fait l’objet depuis le début de mon arrêt, de sollicitations par mails, téléphone, recommandés et même visite à mon domicile, ce qui relève pour moi du harcèlement.

Accessoirement, qui peut m’assister à cette entretien préalable ?

Merci d’avance pour vos réponses et vos conseils.

Cordialement

Par **CarolineDenambride**, le **05/06/2018** à **17:16**

Bonjour,

un entretien peut être fixé pendant un arrêt maladie.

la convocation à cet entretien doit mentionner les personnes pouvant vous y assister. il est également mentionné les adresses où vous pouvez consulter la liste des conseillers pouvant vous y assister.

A défaut, le licenciement pourrait être considéré comme ne respectant pas la procédure de licenciement.

rien ne vous empêche par la suite de contester le caractère réel et sérieux de votre licenciement.

Cordialement,

Caroline DENAMBRIDE
Avocate

Par **Phil_D**, le **05/06/2018** à **23:16**

Bonjour,

Merci Mme DENAMBRIDE pour votre réponse.

Cordialement

Par **morobar**, le **06/06/2018** à **09:38**

Bonjour,
[citation]Je crois qu'ils pensent que mon AT est fantaisiste et se moquent royalement de ma pathologie. [/citation]
Pathologie dont l'employeur ignore tout, il ne dispose pas d'une boule de cristal pour interpréter un arrêt de travail qui ne prote aucune mention de la cause.
[citation]Je ne doute pas que mon entreprise trouvera un tas de raisons bidons pour justifier

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

mon licenciement pour masquer le vrai motif médical.[/citation]
Il est interdit de procéder à un licenciement pour motif médical même si l'employeur connait la pathologie en cause.
Mais il n'est pas interdit de procéder au licenciement si l'absence occasionne une gêne important avec un remplacement pas forcément facile.
[citation] Le délai pour retirer la lettre étant de 15 jours, je compte aller la chercher après la date de convocation[/citation]
SI votre arrêt comporte des heures de sortie autorisées, et que la convocation en tient compter, ne pas vous y rendre ne suspend pas le déroulement de la procédure. En effet la venue à l'entretien n'est pas obligatoire, c'est son organisation qui l'est.
[citation]Ne devrais-je pas faire un signalement au Médecin du travail[/citation]
Ce dernier s'en moque éperdument, il n'est pas arbitre ni médecin traitant.
[citation] A l’inspection du travail ?[/citation]
L'inspecteur n'est compétent que pour donner des conseils, dresser PV à l'entreprise le cas échéant, mais incompétent pour juger une controverse entre un employeur et son salarié, hors d'un représentant du personnel.
C'est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés