



Licenciement et arrêt maladie

Par **Matiz**, le **24/03/2010** à **17:10**

Bonjour

Je suis actuellement en arrêt maladie pour dépression , suite au harcèlement de ma direction et de la RH , qui souhaitait me voir démissionner.

Je viens de recevoir une convocation à un entretien préalable de licenciement, dans laquelle n'apparaît pas le motif de cette décision.

Dernièrement, j'ai eu mon entretien d'évaluation annuelle (mars 2010 pour année 2009) pendant lequel on me reproche des "erreurs " et de ne pas être "assez souvent " à mon poste de travail.

Seulement voilà, je suis assistante commerciale , et mon boulot consiste à être l'interface entre le client et tous les services de l'établissement, et du coup de m'y déplacer.

- dois je selon vous me rendre à l'entretien préalable au licenciement , même si je suis en arrêt maladie. Qu'est ce que je risque à ne pas m'y rendre ?

- comment puis je me défendre sur des attaques aussi vagues ? quels types de preuves apporter ? sachant que je n'ai plus accès à mon poste de travail puisque je suis en arrêt.

- dois je contacter dès à présent un avocat, pour attaquer ma boîte, car c'est à cause de ma direction que je suis en dépression, et ils ont attendu que je sois au plus mal pour me licencier

..

Merci de votre réponse.

Par **Cornil**, le **26/03/2010** à **17:13**

Bonsoir "matiz"

1) Il est préférable de se rendre à cet entretien préalable, à condition de te faire assister par un salarié de l'entreprise, si existence d'élus du personnel, ou par un conseiller extérieur (listes disponibles en mairie, préfecture et inspection du travail sinon. En t'assurant que ton assistant" accepte de faire un compte-rendu de l'entretien, car sinon, l'entreprise pourra invoquer n'importe quelle "faute" non exposée lors de l'entretien. Bien sûr cet entretien doit avoir lieu lors des heures de sortie autorisées par ton arrêt de travail

2) Tu peux aussi demander un report de la date de cet entretien, mais ce ne serait que "reculer pour mieux sauter"!

3) Si tu ne t'y rends pas sans demande de report, l'employeur pourra continuer la procédure de licenciement sans entrave..

4) Il est inutile de contacter dès à présent un avocat, ce serait des frais sans contrepartie, car seule l'éventuelle lettre de licenciement permettra d'apprécier les chances d'un recours aux prud'hommes. Par contre certains syndicats organisent des permanences juridiques gratuites même pour les non-adhérents (pour un premier avis seulement!)

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)