



## entretien de reprise après longue maladie

Par **titi69100**, le **22/09/2019** à **09:28**

Bonjour

Salarié depuis 7 ans dans la même entreprise et disposant depuis 2 ans du statut de Travailleur Handicapé, j'ai été absent pour longue maladie depuis 16 mois .

Mon employeur m'a envoyé une lettre recommandée de convocation à un entretien de reprise

.

Ces termes présentent plus la teneur d'un entretien déguisé de licenciement.

D'où mes questions suivantes :

1/ l'entretien de reprise peut il faire l'objet de mesures conservatoires en vue d'un licenciement ?

2/ Cet entretien de reprise peut il être considéré comme un entretien en vue de licenciement ?

3/ Quels sont les délais d'un licenciement pour faute grave entre la date d'une mise à pied conservatoire et la fin du contrat ?

4/ En cas de rupture du contrat , puis je disposer d'un délai d'un mois après la fin du contrat de travail pour restituer le logement meublé dont je dispose en avantage en nature?

Merci d'avance de votre aide et de la réponse à mes questions

Par **morobar**, le **22/09/2019** à **09:40**

Bonjour,

L'entretien de reprise n'a aucune existence juridique.

Mais l'employeur peut demander au salarié quels sont ses projets, s'il compte reprendre un jour, si c'est un fan du PSG...

La convocation à un entretien en vue d'une sanction ou d'un licenciement doit énoncer cette finalité et respecter certaines contraintes, comme l'indication du moyen d'assistance.

Il est impossible de confondre cette convocation avec une invitation à déguster le Beaujolais nouveau.

Réponse pour 3:

La msie à, pied conservatoire importe peu.

L'employeur doit respecter un délai entre l'entretien et la notification de sa décision (code du travail L1332-2) soit 2j

Par **titi69100**, le **22/09/2019** à **09:59**

Tout d'abord merci de votre aide et de vos réponses

Simplement , pourriez vous m'indiquer en cas de mesures conservatoires lors de cet entretien de reprise en vue d'un licenciement, en dehors du délai de 2 jours entre l'entretien et la notification de la décision

1/ l'employeur peut il rompre le contrat de suite à la date de notification ?

2/ Dans le cas d'une rupture immédiate du contrat de travail puis bénéficier d'un délai d'un mois pour rendre le logement meublé en avantage en nature ?

3/ En cas de rupture immédiate du contrat de travail, l'employeur doit il me remettre le solde de tout compte, attestation assedic ... avant même restitution du logement ?

Encore merci de votre réponse

Par **morobar**, le **23/09/2019** à **08:22**

Bizarre,  
Il manque la moitié de ma réponse à la question.

Alors je répète:

la notification de la sanction doit intervenir dans un délai minimum de 2 jours et maximum d'un mois.

Mais un employeur prudent portera ce délai à 5 jours, avec la computation du délai qui débute après minuit, exclue les jours non ouvrables...

L'avantage en nature constitué par le logement cesse avec les autres éléments de la rémunération.

Il n'y a donc pas de délai spécifique pour quitter le logement de fonction.

Théoriquement toute la documentation doit être fournie au soir du dernier jour de travail.

Comme c'est impossible en pratique (on se demande quel technocrate a pu pondre une telle obligation) un petit délai de confection est admis, en fait jusqu'à la date habituelle d'élaboration des bulletins de paie.

La restitution du logement ne peut donc pas être liée à cette remise documentaire, remise quérable soit dit au passage (il faut aller chercher ces documents).