



## entretien à licenciement besoin d'aide

Par **kelkin57**, le **26/12/2011 à 14:58**

Bonjour, mon mari subit brimade vexation et insulte depuis quelques temps, et le 21 son patron lui a vociféré qu'il regrettait de l'avoir embauché. L'accusait de s'être plaint de la société à une tierce personne (critique de la boîte, etc.) ce qui est faux en plus sans lui préciser de quoi exactement on l'accusait pour finir à la fin par "vous êtes qu'un connard!" vous avez la nuit pour réfléchir!!.....bref c'était le coup de grâce le soir il est allé chez son médecin qui l'a mis en arrêt de 8 jours pour anxiété stress... J'ai téléphoné à la société pour les informer de l'arrêt maladie et à la même date j'ai envoyé l'arrêt par courrier... aujourd'hui le 23 il reçoit un courrier en recommandé de la société pour entretien à licenciement voici le texte :

"jeudi 22 décembre 2011 lettre recommandée avec accusé de réception

nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement. en application des dispositions légales en vigueur, nous vous invitons à vous présenter lundi 2 janvier 2012 à 9h au siège social .... pour un entretien sur cette éventuelle mesure. nous vous notifions par la présente votre mise à pied à titre conservatoire qui prend effet ce jour et perdurera jusqu'à nouvelle instruction de notre part. nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise."

alors les questions:

Cette lettre a-t-elle valeur si l'arrêt date de la veille? si oui doit-il se rendre à l'entretien le 02 pourquoi une mise à pied ?

Pourquoi ne mentionnent-ils pas la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié extérieur à la société

Comment doit-il se défendre face à des accusations calomnieuses ?

je précise que c'est une société familiale d'une cinquantaine d'employés et que mon mari avait un poste responsable

il apparaîtrait qu'il y a un représentant du personnel... un seul... le souci c'est qu'il est de meche avec le patron et que mon mari n'a pas de choix... alors question: comment peut-il garder une preuve de l'entretien? car il doute que le représentant veuille lui fournir un double comment peut-il avoir la garantie du bon déroulement de cet entretien pour par la suite en référer aux prud'homme s'il n'est pas d'accord (fautes graves apparemment)?

Par **P.M.**, le **26/12/2011** à **17:22**

Bonjour,

Peu importe si la mise à pied conservatoire pourrait être éventuellement contestée par la suite puisque par la règle d'antériorité on pourrait considérer que l'arrêt-maladie prime, je conseillerais au salarié de se présenter à l'entretien préalable et d'y être assisté, de préférence par un représentant du Personnel puisqu'il semble qu'il y en ait dans l'entreprise... En effet, un arrêt-maladie, n'empêche pas un employeur d'engager une procédure de licenciement qui autant le dire est envisagé pour faute grave, d'où la mise à pied conservatoire...

Un licenciement ne se conteste pas par une procédure en référé mais sur le fond et il est impossible de dire comment le faire sans connaître les griefs qui seront exposés lors de l'entretien préalable et dans la lettre de licenciement éventuel qui formera les limites du litige... En dehors, de prendre éventuellement des notes ou sur la base du compte-rendu de la personne qui l'assistera, un enregistrement n'est pas possible sans l'accord de l'employeur et il serait étonnant qu'il le donne...

Par **Chris 37**, le **27/12/2011** à **21:50**

Bonjour,

En principe, la première cause de suspension du contrat de travail prédomine et votre mari devrait toucher les indemnités de maladie, la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction, mais un moyen pour l'entreprise d'écarter un salarié qui lui pose des difficultés, elle doit être indéterminée, mais depuis une récente jurisprudence, elle n'a pas pour conséquences d'entraîner uniquement un licenciement pour faute grave.

Il convient de vous faire assister au cours de la procédure de licenciement par un délégué du personnel ou par un conseiller syndical, si les propos vexatoires sont avérés, saisissez l'inspection du travail et la médecine du travail aux fins de dénoncer un harcèlement moral

Bon courage

Par **P.M.**, le **28/12/2011** à **10:43**

Bonjour,

Si la mise à pied conservatoire n'est pas suivie par un licenciement pour faute grave (ou lourde), cette période doit être payée sauf pour la partie qui correspondrait à une mise à pied disciplinaire si finalement c'était cette sanction qui soit prononcée...