Image not found or type unknown

Arrêt maladie et mise à pied conservatoire

Par **MissMo**, le **14/12/2022** à **11:31**

Bonjour,
Je suis en arrêt maladie pour dépression (suite à une pression abusive de mon employeur sur mon rendement de travail) depuis le lundi 21 novembre 2022. Suite à mon arrêt, le mardi 22 novembre 2022 mon employeur m'a envoyé une lettre recommandé pour rupture conventionnelle avec une convocation le 26 novembre 2022. Etant en arrêt, je n'ai pas répondu favorablement à la demande de mon employeur. Le vendredi 2 décembre, je suis retourner voir le médecin. Il m'était physiquement et psychologiquement impossible de retourner dans mon entreprise. J'ai été prolonger jusqu'à la fin de l'année 2022. J'ai appeler immédiatement mon employeur pour lui signaler la situation (message à l'appuis), je n'ai jamais eu de retour de sa part. Mercredi 7 décembre 2022, j'ai reçu une lettre recommandé de mon employeur avec une mise à pied conservatoire pour faute grave. Je ne comprend pas quelle faute grave puisque je ne suis plus dans l'entreprise depuis le 22 décembre. Mon employeur à t-il le droit de me mettre à pied et suspendre mon salaire pendant mon arrêt maladie ? et surtout peut-il me mettre à pied alors que 10 jours avant il me proposait une rupture conventionnelle ?

Par **Marck.ESP**, le **14/12/2022** à **11:41**

Bonjour

Vous avez un courrier recommandé écoquant cette rupture conventionnelle, mais qu'aviez vous répondu, et comment ?

La lettre prévoyait-elle un délai de réponse ?

Par **youris**, le **14/12/2022** à **12:58**

bonjour,

à quel titre vous ne feriez plus partie de l'entreprise à compter du 22 décembre 2022.

votre employeur vous a proposé une rupture conventionnelle à laquelle vous n'avez pas répondu.

salutations

Par **P.M.**, le **14/12/2022** à **13:30**

Bonjour,

L'employeur peut vous reprocher des faits antérieurs à la mise à pied conservatoire et m^me dont il n'avait pas connaissance au moment de la proposition de rupture conventionnelle...

Je vous conseillerais lors de l'entretien préalable s'il n'a pas encore eu lieu de préférence par un Représentant du Personnel ou en absnce dans l'entreprise par un Conseiller du Salarié puisque, avec concomitance à la mise à pied conservatoire, l'employeur devait vous y convoquer...

Un arrêt-maladie n'empêche pas la procédure de licenciement de se dérouler...

A priori, l'arrêt-maladie étant antérieur à la mise à pied conservatoire, celle-ci ne devrait pas produire d'effet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés