



Convocation et arrêt maladie

Par **Mflcps 22**, le **12/03/2017** à **20:47**

Bonjour

La semaine dernière j'ai reçu une convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire qui doit avoir lieu ce mardi 14. Cependant je suis en arrêt maladie depuis samedi et ce pour une semaine. Dois je quand même me rendre à cet entretien?

Vois remerciant par avance

Par **P.M.**, le **12/03/2017** à **20:52**

Bonjour,

Ce n'est pas une obligation formelle de vous présenter à l'entretien préalable mais si vous ne le faites pas, cela n'empêcherait pas l'employeur de poursuivre la procédure disciplinaire malgré l'arrêt-maladie...

Je vous conseillerais donc de vous y présenter en y étant assisté(e) de préférence par un Représentant du Personnel...

Par **Mflcps 22**, le **12/03/2017** à **21:09**

Je compte quitter l'entreprise au plus vite cela ne changerait donc rien si je ne m'y rend pas?

Par **P.M.**, le **12/03/2017** à **21:17**

Si la convocation mentionne simplement une procédure disciplinaire sans mentionner que la sanction puisse aller jusqu'au licenciement c'est normalement que l'employeur ne l'envisage pas...

Par **Mflcps 22**, le **12/03/2017** à **21:31**

En réalité si, ils m'ont proposé une rupture conventionnelle après un entretien non formel mais la convocation que j'ai reçue précise que la sanction peut aller jusqu'à une mise à pieds de 3 jours

Par **P.M.**, le **12/03/2017** à **21:37**

Donc ce n'est pas un licenciement qui est envisagé comme je le presentais mais une mise à pied disciplinaire de 3 jours non rémunérée qui prendrait effet vraisemblablement après l'arrêt-maladie, d'où l'intérêt de vous y présenter assisté(e)...

Par **Mflcps 22**, le **12/03/2017** à **21:56**

Très bien
Merci de vos réponses
Cordialement

Par **Mflcps 22**, le **18/03/2017** à **15:11**

Bonjour
Je me suis rendue à la convocation que j'avais précédemment reçue
À l'issu de cet entretien mon employeur m'a signifié que je recevrais le recapitulatif de l'entretien avec les faits qui m'étaient reprochés ainsi que la sanction par courrier recommandé. Or le recommandé que j'ai reçu aujourd'hui ne contenait que des plannings. Que dois je en conclure? Est ce légal de ne pas m'envoyer de compte rendu?
Cdt

Par **P.M.**, le **18/03/2017** à **15:41**

Bonjour,
Du moins, l'employeur doit vous motiver la sanction en vous la notifiant en laissant un délai minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable...
Il faudrait savoir si ces plannings incluent la mise à pied annoncée sans autre explication auquel cas la notification est irrégulière et vous pourriez contester la sanction...
Je vous conseillerais de conserver les documents reçus ainsi que l'enveloppe...

Par **Mflcps 22**, le **18/03/2017** à **16:19**

Les plannings n'incluent pas de mise à pieds et le délai des 2 jours ouvrables prenaient fin aujourd'hui, j'aurais du recevoir une notification de sanction avec les plannings mais rien

Par **P.M.**, le **18/03/2017** à **16:46**

C'est le contraire, l'employeur ne peut pas vous notifier sa décision dans les deux jours ouvrables qui suivent l'entretien préalable qui, s'il a eu lieu le mardi 14 mars, se terminait le jeudi 15 mars, mais il a un mois calendaire pour le faire, donc il n'est pas trop tard pour qu'il le fasse...

Par **Mflcps 22**, le **18/03/2017** à **17:22**

Ma gérante ne m'avait pas expliqué ça comme ça je comprends mieux merci de vos réponses
Cordialement