



Licencier pendant un arrêt de travail ?

Par **Lullaby**, le **08/09/2009** à **22:39**

Bonjour à tous,

Nouvelle recrue de ce forum, il ne me semble pas y avoir de post sur ce sujet. Si c'était le cas, merci de m'indiquer où trouver les réponses ;-).

Je souhaite licencier un de mes salariés pour insuffisance professionnelle. Je n'ai pas eu le temps de lui transmettre sa convocation pour l'entretien préalable et j'ai reçu un appel de sa part me prévenant de son absence pour maladie.

A ce jour, je n'ai toujours pas reçu l'arrêt de travail.

Peut on licencier quelqu'un (entamer une procédure de licenciement) pendant un arrêt de travail ?

Sous quel délai l'arrêt de travail doit il être transmis à l'employeur? Quelles sanctions s'il n'est pas respecté ?

Merci de vos réponses.

Lullaby

Par **sparte consulting**, le **16/09/2009** à **15:02**

un arret de travail pour raisons médicales doit en théorie etre transmis dans les 48 heures à l'employeur.

Passé ce délais, vous pouvez considérer qu'il y a "absence injustifiée" ou "abandon de poste".

Par ailleurs étant donné que votre salarié ne vous a pas fait parvenir cet arret, la procédure que vous entameriez ne se déroulerait donc pas pendant un "arret de travail".

En revanche, faites extremement attention, meme si une absence injustifiée constitue une faute, elle doit etre appréciée suivant sa gravité et ne justifiera pas necessairement un licenciement.

il vous faudra donc pour cela apprécier

- le fait qu'elle soit isolée ou au contraire répétée.
- la nature des fonctions et la place du salarié dans la hiérarchie,

- son ancienneté dans l'entreprise.
- son passé : a-t-il eu jusqu' aux faits un comportement irréprochable,
- au contraire a-t-il déjà été sanctionné pour des faits analogues.
- la tolérance antérieure de l'employeur : si l'employeur a toléré pendant un certain temps le comportement incriminé , il ne serait pas légitime de brusquement le sanctionner.

"s'agissant de retards , ce n'est que s'ils sont répétés et nuisent à la bonne marche de l'entreprise qu'ils peuvent constituer une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement d'un salarié protégé . A l'inverse un absentéisme très ponctuel ne peut légitimer un licenciement ((Min du travail c/ SA des établissements de teinture et d'impression de Tournon rec Leb T p 943- CE 6/3/87 Sté "les terreaux de France" rec Leb T p 977 - CE 21/9/90 Sté Stein Fasel rec Leb T p 1017)
""