Image not found or type unknown

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 vocifere qu il regrettait de l avoir embauché l accusait de s etre plaint de la societe a une tierce personne(critique de la boite etc)ce qui est faux en plus sans lui preciser de quoi exactement on l accusait pour finir a la fin par"vous etes qu'un connard!"vous avez la nuit pour reflechir!!.....bref c etait le coup de grace le soir il est allé chez son medecin qui l'a mis en arret de 8 jours pour anxieté stress... J ai telephoné a la societe pour les informer de l Arret maladie et a la meme date j ai envoyé l arret par courrier...aujourd'hui le 23 il recoit un courrier en recommandé de la socité pour entretien à licenciement voici le texte :

"jeudi 22 decembre 2011lettre recommandee avec accusé de reception

nous vous informons que nous sommes ammenés à envisager à votre egard une mesure de licenciement.en application des disposition legales en vigueur,nous vous invitons a vous presenter lundi2 javier 2012 à 9h au siege social ....pour un entretien sur cette eventuelle mesure. nous vous notifions par la presente votre mise à pied à titre conservatoire qui prend effet ce jour et perdurera jusqu'a nouvelle instruction de notre part.nous vous precisons que vous avez la possibilite des 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 l arret 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 exterieur à la societé
Comment doit il se defendre face à des accusations calomnieuses ?
je precise que c est une societé familiale d une cinquantaine d'employés et que mon mari avait un poste responsable

il apparaitrait qu il y ai un representant du personnel...un seul...le soucis 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 representant veuille lui fournir un double comment peut il avoir la garantie du bon deroulement de cet entretien pour par la suite en referer aux prud'homme s'il n est pas d'accord(fautes graves apparement)?

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

Bonjour,
Peu importe si la mise à pied conservatoire pourrait être éventuellement contestée par le 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...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés