



## HELP - URGENT -Licenciement suite arrêt maladie de plusieurs mois

Par **christine sies**, le **17/11/2018** à **17:45**

Bonjour,

Je suis actuellement en arrêt maladie depuis le 05/09/2018, j'ai un problème de maladie de hashimoto (thyroïde - maladie auto-immune), à la suite de divers soucis, mon médecin m'a arrêté et fais passer un grands nombres d'examens afin de connaitre la cause exacte de mes problèmes de santé. Après moult analyses et examens, il s'avère que j'ai un problème de vésicule présentant des polypes et qui en nécessite son ablation. Intervention chirurgicale que je dois subir le 27/11 prochain.

Le 16/11/2018, j'ai informé ma direction que mon arrêt prolongé jusqu'au 01/12 serait de nouveau prolongé au delà de cette date à cause de l'intervention chirurgicale que je dois subir.

Ce jour, le 17/11/2018, j'ai reçu un RAR de ma directrice me convoquant à un entretien préalable le 26/11 (la veille de mon intervention, bonjour le stress ...) et qu'elle envisage de mettre fin à mon contrat car mon absence désorganise le service accueil. Je précise que je suis assistante administrative et non cadre.

J'avoue ne pas comprendre cette décision à savoir que dans cette entreprise, plusieurs personnes sont en arrêt depuis 1 an et demi pour l'une et plus de 3 ans pour l'autre et aucunes d'entre elle ne subit cette procédure.

Quels sont mes recours de négociation ?

Par avance merci pour votre aide.

Je n'avais vraiment pas besoin de ce stress 10 jours avant cette opération

Par **P.M.**, le **17/11/2018** à **18:05**

Bonjour,

Il paraît tout à fait étonnant que l'employeur puisse invoquer une désorganisation de l'entreprise après moins de 3 mois même si vous n'indiquez pas son importance...

Cela pourrait être interprété comme une discrimination à l'état de santé qui pourrait vous faire obtenir la nullité du licenciement s'il était prononcé mais je parle au conditionnel à un double titre...

Apparemment l'employeur ne se dirige vers un désir de négociation en vous convoquant directement à un entretien préalable...

Je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation ou même représenter si certificat médical à

l'appui, vous ne pouviez pas vous y présenter mais l'employeur n'est pas formellement obligé d'accepter...

Par **christine sies**, le **17/11/2018** à **18:16**

Bonjour PM

Elle stipule dans son courrier que cela désorganise le service (accueil) mais ne parle pas de l'entreprise.

De plus, j'ai appris de la part de mon binome (ce jour) que personne n'avait été embauché pour me remplacer, mais que mes tâches avaient été dispatchées.

Je travaille dans une association qui fait du conseil et de la formation en création et reprise d'entreprise (nous sommes actuellement une soixantaine de salariés). j'ai eu également au téléphone une déléguée du personnel ce matin au téléphone, elle sera là avec moi lors de cet entretien et trouve également totalement aberrant ce courrier, du fait que d'autres personnes sont dans cette situation et qu'il n'y a pas de procédure à leur encontre, d'autre part elle pense aussi que du fait que j'ai anticipé la prolongation, cela ne désorganise nullement le service.

J'avoue ne plus savoir quand penser et me trouve du coup dans un état de stress certain

Par **P.M.**, le **17/11/2018** à **18:29**

Que ce soit le service ou l'entreprise le nombre de salariés de l'un et de l'autre a son importance...

Il peut être abordé la différence de traitement par rapport à d'autres salarié(e)s également en arrêt-maladie mais c'est votre situation personnelle qui est primordiale...

D'autre part, il faudrait connaître l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro pour savoir si elle ne prévoit pas une période pendant laquelle l'emploi est garanti sans que l'employeur puisse procéder au licenciement...

Je pense que vous pourriez reprendre confiance puisque la Déléguée du Personnel est prête à vous assister et à vous défendre et qu'en plus vous avez le courage de vous présenter à l'entretien préalable même si cela représente un grand effort à la veille d'une opération et que cela risque même de déstabiliser l'employeur qui ne s'y attend peut-être pas car la date n'a sans doute pas été choisie au hasard...

Par **christine sies**, le **18/11/2018** à **18:46**

Bonjour

Nous n'avons pas convention collective car il s'agit d'une association régit uniquement par le code du travail

Par **P.M.**, le **18/11/2018** à **19:14**

Bonjour,

C'est tout à fait étonnant que pour une telle activité, l'employeur ne soit pas obligé d'appliquer une Convention Collective mais ce serait un autre débat...