



## Licenciement information sur la forme

Par **Visiteur**, le **12/03/2016 à 19:10**

Bonjour,  
J'aimerais savoir si cette lettre est légale dans la forme:  
Je suis en arrêt maladie depuis Août 2014 suite à un Burn-out.  
Ce qui me gêne dans la lettre, et le mot sanction.

[Merci](#)

Par **P.M.**, le **12/03/2016 à 19:17**

Bonjour,  
Il semble que le chargement du fichier soit impossible, il faudrait donc la reproduire en supprimant les noms de personnes et/ou d'entreprises en précisant si vous avez été convoqué(e) à un entretien préalable ainsi que si vous vous y êtes présenté(e) en étant assisté(e)...

Par **Visiteur**, le **12/03/2016 à 20:31**

Objet: Convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement

Monsieur,

Nous vous informons que nous sommes malheureusement amenés à envisager à votre égard, une mesure pouvant aller jusqu'à votre licenciement.

En application des dispositions de l'Article L 1232-2 du Code du Travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le mardi 22 mars 2016 à 11h30 dans les locaux de la société ..... pour un entretien avec ..... sur cette éventuelle mesure.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de notre entreprise ou par un Conseiller extérieur à l'entreprise à choisir sur une liste établie par le Préfet de la région Normandie, Préfet de la Seine Maritime.

Vous pouvez consulter cette liste :

- Dans les locaux de la Direction Départementale du Travail, Cité Administrative, 2 Rue Saint-Sever, 76100 ROUEN

- A la Mairie de (76 120), Esplanade Tony Larue - LE GRAND QUEVILLY

S'il vous était impossible de vous rendre à cet entretien, du fait de votre état de santé,

vous pouvez, si vous le souhaitez vous y faire représenter ; la personne que vous aurez choisie comme représentant vous transmettra les indications qui lui seront données sur les motifs amenant à envisager votre licenciement de sorte que vous puissiez nous faire connaître par écrit vos observations à ce sujet dans un délai de 3 jours suivant la date prévue pour cet entretien.  
Après l'expiration de ce délai, nous prendrons une décision définitive sur le licenciement.  
Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Par **P.M.**, le **12/03/2016** à **20:44**

Bonjour,

Il ne s'agit donc pas encore d'un licenciement mais d'une convocation à l'entretien préalable au cours duquel, je vous conseillerais de vous présenter en y étant assisté ou, comme cela vous est proposé de vous faire représenter de préférence par un Conseiller du salarié...  
Si l'employeur y invoquait des faits fautifs, il faudrait qu'il puisse prétendre qu'il ne les a découverts qu'il y a moins de 2 mois et même moins d'un mois s'il allait jusqu'à une faute grave, ce qui semblerait peu plausible mais sait-on jamais...

Par **Visiteur**, le **12/03/2016** à **21:06**

Si l'employeur y invoquait des faits fautifs, il faudrait qu'il puisse prétendre qu'il ne les a découverts qu'il y a moins de 2 mois et même moins d'un mois s'il allait jusqu'à une faute grave, ce qui semblerait peu plausible mais sait-on jamais...

Pour ceci y a-t-il un texte de loi ?

Peut-il me licencier pour maladie ?

Ma CC est la 3109 métallurgie Rouen/Dieppe

Par **P.M.**, le **12/03/2016** à **23:06**

Il convient de se référer à l'[art. L1332-4 du Code du Travail](#) sachant que pour une faute grave, le délai est restreint...

En tout cas une maladie n'est pas un fait fautif pouvant entraîner une sanction et c'est bien l'objet de la convocation à moins qu'il prétende qu'il n'a pas reçu une prolongation mais il invoque votre état de santé qu'il pense donc toujours le même et en plus il y a une Jurisprudence qui dispense le salarié pour ce motif...

Mais tant que l'on ne connaîtra pas réellement pourquoi l'employeur vous convoque, je pense qu'il est vain d'essayer de le deviner...

Par **Visiteur**, le **13/03/2016** à **08:55**

C'est bien compliqué.

Ce qui m'embête dans ca lettre, est le mot sanction, et le fait que je devrais lui donner une réponse sous 3 jours. A moins qu'il veule me proposer une rupture conventionnelle.

Par **P.M.**, le **13/03/2016** à **09:21**

Bonjour,

Mais c'est justement par rapport au mot sanction que j'ai répondu, autrement, l'employeur pourrait à la limite vous licencier pour désorganisation de l'entreprise en raison de l'arrêt-maladie qui se prolonge et encore sous certaines condition...

A la limite aussi, devoir lui répondre sous 3 jours si la personne qui vous représente ne tarde pas à vous faire le compte-rendu, c'est mieux que devoir des explications sous une certaine pression en quelques minutes lors de l'entretien préalable...

Normalement, l'employeur ne peut plus vous proposer une rupture conventionnelle puisque la procédure disciplinaire est lancée et je ne vois pas pourquoi vous l'accepteriez de toute façon...

Par ailleurs, vous parlez de "burn-out", il faudrait savoir si vous avez essayé de faire reconnaître une maladie professionnelle...

Par **Visiteur**, le **13/03/2016** à **09:30**

oui mais je ne vois pas pourquoi une faute grave après 1 an et demi d'arret.

Je n'ai pas fait reconnaître le "burn-out" alors que la loi française ne le reconnais pas encore

Par **P.M.**, le **13/03/2016** à **09:53**

Je ne vois pas pourquoi non plus et même pour une faute simple mais cela ne sert à rien de se torturer l'esprit avant d'en savoir plus...

Les choses ont évolué pour la reconnaissance du burn-out en accident du travail par l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion de l'organisme humain et la maladie professionnelle peut l'être notamment en cas d'incapacité de travail de 25 % au moins, mais nous débordons du cadre strict du Droit du Travail et je vous conseillerais de vous rapprocher d'une structure spécialisée...