



Licenciement pour maladie motif 48 ?

Par **Eloise73**, le **03/11/2015** à **10:33**

Bonjour, je suis en arrêt de travail depuis bientôt 6 mois, durant cette période le docteur cpam a validé la nécessité de mon arrêt ainsi que celui de la médecine du travail que j'ai rencontré mensuellement. J'ai reçu par voie de huissier une première convocation pour licenciement au motif 48 (mesure disciplinaire dans ma convention collective, personnel des organismes de sécurité sociale), la cause serait que mes absences perturbent l'entreprise. Hors cette 1ere convoc était sous 2 jours, j'ai donc adressé une lettre ar pour préciser que le délai de 5 jours n'étant pas respecté, j'ene serais présente et demander l'application d'une mesure dans les normes. L'huissier m'a notifié l'annulation mais quelques jours plus tard nouvelle convoc dans les normes ! Je souhaite néanmoins quitter l'entreprise mes rapports avec la rh étant trop tendu et étant en partie la cause de mon arrêt mais est il normal d'invoquer le motif 48 ? Ce licenciement semble plutôt le motif personnel ? Que deviens mon préavis ? Puis je le faire en arrêt ? Et puis je obtenir les indemnités de licenciement ? Je ne serais pas assistée car refus des collègues, tous ont peur d'être montré du doigt, bon petits soldats !!! Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **03/11/2015** à **11:45**

Bonjour,

Je ne sais pas d'où vient ce motif 48 mais un licenciement pour perturbation dans la marche de l'entreprise suite à des absences répétées ou qui se prolongent n'est pas disciplinaire mais vous risquez d'avoir des surprises lors de l'entretien préalable puisque, apparemment, ce n'est qu'une hypothèse...

Il est dommage que vous ne fassiez pas assister de préférence par un Représentant du Personnel puisque je présume qu'il y en a dans l'entreprise sinon par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **Eloise73**, le **03/11/2015** à **20:57**

Bonsoir et d'abords merci de votre réponse. Il est noté dans la lettre "votre absence cause une désorganisation pour l'entreprise" et en bas conformément à l'article 48 de la convention collective les délégués du personnel sont conviés à l'entretien" et c'est justement cet article 48 qui dans ma convention correspond aux mesures disciplinaires, donc là je bûche ??? Je travaille dans une institution très connue censée faire respecter notamment le code du travail mais compte tenue que déjà il y a erreur dans la procédure initiale (2 jours contre 5 pour le

délai de la convoc) je me demande en effet quelle suite logique ??? Un délégué convié par l'entreprise a accepté ce jour d'être aussi là pour moi.

Par **P.M.**, le **03/11/2015** à **21:21**

Donc, il ne s'agit pas du motif 48 mais de l'[art. 48 de CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU 8 FEVRIER 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale](#)...

Vous verrez lors de l'entretien préalable, ce qu'il est exactement mais effectivement cela semble contradictoire et assez nébuleux ce qui vous permettrait éventuellement de pouvoir exercer un recours...

Par **Eloise73**, le **06/11/2015** à **16:43**

Bonjour, j'ai eu ce jour mon entretien. Le motif retenu est donc que mes compétences manquent à l'entreprise et que mes absences perturbent l'organisation, il m'a été précisé que mes fonctions étant spécifiques et complexes il est impossible de redistribuer mon poste et qu'il est impossible de faire appel à 1 cdd, hors mon poste est occupé par un cdd depuis 4 mois ! J'ai d'ailleurs constaté moi même à mon arrivée que je n'ai plus de bureau ni d'accès informatique. De plus je suis qu'une simple salariée qui à le plus bas niveau du service pour 1200 euros contre 39h par semaine et à qui 40 euros d'augmentation sont refusés il y a 1 an pour manque de développement de compétences ! Donc j'ai du mal à saisir ??? Le motif est il donc valable ? Mon arrêt se termine le 15 mais je viens d'être mise en ald, est il préférable de renouveler mon arrêt ? Bien qu'ils m'ont indiqués préavis payé et je suis dispensée, normal j'ai plus de bureau alors que pourrais-je faire pendant 1 mois !

Par **Eloise73**, le **06/11/2015** à **16:46**

Je souhaite néanmoins partir de cette entreprise, j'avais déjà évoqué 1 rupture conventionnelle mais refus total ! Leur méthode est elle logique ? Merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **06/11/2015** à **18:27**

Bonjour,

Donc si vous souhaitez quitter l'entreprise le mieux est de contester le licenciement une fois qu'il vous sera notifié mais il serait important que demander un compte-rendu de l'entretien préalable au Délégué qui vous y a assisté et si possible de lui faire préciser que la décision du licenciement était prise avant même qu'il ait eu lieu...

L'employeur aura vraisemblablement du mal à justifier sa position devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Eloise73**, le **06/11/2015** à **20:48**

Bonsoir, merci de votre réponse, vous confirmez mes pensées, pas facile de se faire 1 avis seule dans son coin ! Je vais demander le compte rendu, attendre la notification, prolonger tout de même mon arrêt par précaution et contester. Je reste néanmoins surprise des méthodes de nos administrations ...

Par **P.M.**, le **06/11/2015** à **21:15**

Ce n'est pas vous qui pouvez prolonger un arrêt-maladie mais si votre état de santé le justifie, le médecin traitant devrait vous le prescrire et il n'y a aucune raison que vous le refusiez mais si l'employeur vous dispense d'effectuer le préavis, il devrait vous le payer si ce n'était pas le cas...