



Convocation pour sanction avec licenciement envisagé

Par **hephep**, le **29/06/2017** à **08:46**

Bonjour à tous

Mes questions sont les suivantes:

Un employeur peut-il convoquer son salarié si celui-ci est en arrêt maladie ?

Le salarié est-il obligé de s'y présenter ?

Le délai étant très court (mardi 4 juillet) comment s'y prendre pour y être accompagné par un représentant légal.

Merci d'avance pour vos réponses

Par **Paulavo38**, le **29/06/2017** à **09:29**

Bonjour,

Oui l'employeur peut enclencher la procédure de licenciement même pendant l'arrêt d'un salarié.

Non le salarié n'est pas obligé de s'y présenter, notamment s'il est en arrêt maladie...

La convocation à l'entretien préalable doit préciser les modalités pour que vous soyez accompagnés : vous avez la faculté de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant à l'entreprise

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, doivent en outre être mentionnées :
- la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur la liste départementale
- l'adresse des services où cette liste est tenue à sa

L'omission de ces mentions rend la procédure irrégulière

Quant au délai très court que vous invoquez l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou

sa remise en main propre.

Par **P.M.**, le **29/06/2017** à **09:37**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous présenter quand même à l'entretien préalable dans la mesure où le rendez-vous est prévu pendant les heures de sortie autorisées...

Vous pouvez effectivement vous y faire assister par un autre membre du Personnel, de préférence par un Représentant du Personnel mais aussi, en cas d'absence d'institution représentative du Personnel dans l'entreprise par un Conseiller du Salarié comme cela doit être prévu dans la convocation...

Le délai de 5 jours ouvrables doit être plein entre le jour de la première présentation de la lettre recommandée avec AR et la date de l'entretien préalable c'est à dire qu'il commence le lendemain pour se terminer la veille puisque je doute que l'employeur vous l'ait remise en main propre en raison de l'arrêt-maladie...

Par **hephep**, le **29/06/2017** à **12:14**

Merci beaucoup pour toutes ces informations fort utiles. Le proche concerne à reçu le courrier hier j'espère qu'il aura le temps de trouver un représentant pour l'assister mardi.

Encore merci à tous

Par **P.M.**, le **29/06/2017** à **13:12**

Si la première présentation de la lettre recommandée avec AR a eu lieu hier mercredi, les 5 jours ouvrables pleins n'y sont pas si l'entretien préalable a lieu mardi 4 juillet et il y aurait vice de procédure, ce qui ne remettrait pas forcément en cause la validité du licenciement éventuel...

S'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise, il faudrait que les Conseillers du Salariés soient contactés très rapidement car ils sont souvent très pris...

Par **hephep**, le **29/06/2017** à **15:49**

C'est bon à savoir merci pm

Par **hephep**, le **29/06/2017** à **15:49**

C'est bon à savoir merci pm