



ARRET MALADIE PENDANT MISE A PIED CONSERVATOIRE

Par **Pam**, le **03/07/2014** à **14:00**

Bonjour

Mardi matin après une altercation avec un de nos salariés qui ne respectait pas les normes de sécurité travaillant sur un toit avec échafaudages, celui-ci a abandonné son poste pour rentrer chez lui. L'après midi même je lui ai adressé une lettre recommandée avec un accusé de réception de sa mise à pied pour abandon de poste et faute grave. Aujourd'hui je reçois de sa part un arrêt maladie.

Je voudrais savoir si cet arrêt peut suspendre notre décision de le licencier. Nous devons lui envoyer demain matin un AR pour un entretien préalable

Merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **03/07/2014** à **15:11**

Bonjour,

En tout cas pour l'abandon de poste c'était prématuré mais effectivement, même s'il aurait mieux valu le convoquer avec concomitance à l'entretien préalable en laissant 5 jours ouvrables entre la réception de votre lettre et la date fixée, vous pouvez poursuivre la procédure en fixant l'heure du rendez-vous pendant les sorties autorisées s'il y en a... Normalement, vous ne pouvez pas encore avoir pris la décision de le licencier avant l'entretien préalable et le cas échéant, vous ne pourrez le faire qu'après et un délai de 2 jours ouvrables...

Par **Pam**, le **04/07/2014** à **00:14**

Bonsoir

Je vous remercie pour votre réponse aussi rapide

L'entretien est prévu pour le 15 juillet puisque sa lettre partira demain matin.

Ensuite je lui adresserai sa lettre de licenciement le samedi 19 juillet au matin en AR.

Nous respecterons les démarches à suivre. il est impossible de garder une personne qui consomme de l'alcool sur le chantier avec les risques que cela comporte. Ce jour là il a failli blessé un salarié en faisant tomber un bloc car il titubé. Avec les fortes chaleurs que nous subissons actuellement monsieur veut travaillé en tongs torse nu et en slip

Vous comprenez mieux maintenant notre décision de le licencier

Cordialement

Par **P.M.**, le **04/07/2014** à **08:47**

Bonjour,

Peu importe, vous n'avez pas le droit de dire au salarié que la décision est prise jusqu'à et pendant l'entretien préalable et même 2 jours ouvrables après...

Par **Pam**, le **04/07/2014** à **11:21**

Bonjour

Je vous rassure notre salarié n'est pas au courant de notre décision. Il sait, juste qu'il à une mise à pied conservatoire ayant reçu sa lettre recommandée.

Ensuite nous aurons l'entretien pour l'informer de ce que nous lui reprochons et il apprendra par sa lettre recommandée son licenciement

Merci encore