



Convocation à un entretien préalable au licenciement

Par **OBELIX 90**, le **24/02/2018** à **18:17**

Bonjour,

Etant en arrêt maladie un employeur, peut-il envoyé un courrier pour une convocation à un entretien préalable au licenciement. Sans détail du motif réel seul est indiqué pour faute grave. Aucun avertissement ni courrier avant ce courrier.

Merci à vous

Cordialement

Par **P.M.**, le **24/02/2018** à **19:00**

Bonjour,

L'employeur peut vous convoquer à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pendant un arrêt maladie, normalement pendant les heures de sortie autorisées (il doit respecter un délai restreint après que la faute ait été commise ou qu'il en ait eu connaissance s'il veut invoquer une faute grave)...

Lors de la convocation, l'employeur n'a pas à indiquer son motif mais uniquement son objet c'est à dire la sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Pour invoquer une faute grave, il n'y a pas besoin que le salarié ait été sanctionné avant (ou averti)...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, 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...

Par **OBELIX 90**, le **24/02/2018** à **20:19**

Merci pour votre réponse. Je me permets de vous exposé l'affaire

La salariée est entrée dans l'entreprise en juin 2016 comme vendeuse, en janvier 2017 est elle promu animatrice responsable du magasin.

Les résultats parlent:

Clôture 31/12/2015 CA 698 860 €

Clôture 31/12/2016 CA 1 027 140 €
Clôture 31/12/2017 CA 1 450 000 €

Du fait la salariée est appréciée par sa direction et toutes les autres salariés.
Jusqu'au changement de manager depuis 3 semaines. Le nouveau manager n'a pas du tout l'animatrice responsable du magasin, lui reprochant beaucoup de chose professionnel.
Jusqu'à l'accusé de vol puisque des articles étaient restés en réserve et non mis en rayon.
Le médecin du travail l'a mise en arrêt semaine dernière et là Elle reçoit un courrier pour une convocation à un entretien préalable au licenciement.
Que doit-on penser ????

CDT

Par **P.M.**, le **25/02/2018** à **08:53**

Bonjour,

Le Médecin du Travail n'a pas pu mettre en arrêt la salariée, tout au plus décider d'une inaptitude temporaire, c'est le médecin traitant qui peut prescrire un arrêt-maladie...

Je dirais qu'il n'y a rien à penser au moins jusqu'à la tenue de l'entretien préalable pour connaître les griefs qui lui seront reprochés et ensuite, au moins 2 jours ouvrables après, la décision de l'employeur...