

# Arrêt maladie après entretien préalable au Licenciement

#### Par Bb43@orange.fr, le 12/02/2018 à 19:05

## Bonjour

mon fils rencontre de grosses difficultés avec son employeur qui l'avait embauché en avril 2016 en CUI ... il a eu l'entretien préalable le 13/01/18 .ça s'est très mal passé . ( y compris avec le conseiller syndical qui l'accompagnait ..).. l'employeur lui a interdit l'acces Au bureau, lui a pris son téléphone ( or il est commercial !) l'employeur colérique a evoquè faute grave sans pouvoir en donner le motif ! à ce jour mon fils N'a toujours pas reçu de lettre de licenciement ...

Consequences : dépression , arrêt maladie ... (diagnostic médical: troubles anxieux majeurs. Suite à conflit professionnel , Burn out ) après réception de la lettre de licenciement comment faire un préavis si interdit de bureau et Privè d'outils de travail ?... et l'arret Maladie datant du lendemain de l'entretien préalable peut il empêcher l'employeur d'envoyer sa lettre de licenciement ?... merci de votre attention et de votre avis. Cordialement

## Par P.M., le 13/02/2018 à 09:07

#### Bonjour,

Vous ne précisez pas si le salarié a été embauché en CDI ou en CDD même si en raison de sa durée, je pense que c'est un CDI...

L'employeur a jusqu'au 13/02/2018 pour notifier sa décision que le salarié soit en arrêtmaladie ou pas...

Si le salarié est licencié ou sanctionné pour faute grave, la question du préavis ne se pose pas puisqu'il n'y en a pas à effectuer, autrement il devrait se présenter à l'entreprise s'il n'est plus en arrêt-maladie et il faudrait aviser sur les conditions de travail que lui ferait supporter l'employeur...

Par ailleurs, puisque l'employeur n'a pas prononcé de mise à pied conservatoire apparemment, il lui doit le maintien du salaire pendant l'arrêt-maladie en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale s'il n'a pas épuisé ses droits par des arrêts précédents au cours des 12 derniers mois...

Il serait important que la personne qui a assisté le salarié lors de l'entretien préalable rédige un compte-rendu à lui remettre...

#### Par Bb43@orange.fr, le 13/02/2018 à 09:42

Bonjour. Merci beaucoup pour cette réponse rapide. C'etait Bien un cdi . Mon fils ignorait qu'il était en cui !!! Il vient de l'apprendre en recevant un questionnaire du ministère du travail !!!! Vous confirmez ce que je pensais ... nous sommes le 13 ! Mais les dimanches comptent\_ils dans le délai d'1 mois ?... le conseiller a bien rédigé un compte rendu mais il n'a pas jugé utile de l'envoyer à l'employeur ( nous l'avons) sur conseils de la direction du travail, mon fils a, dés le 1er jour, envoyé un courrier recommandé AR á son employeur pour notifier ce qui s'etait Passé lors de sa reprise de travail après les qq jours de congés de Noël ( Idem le 2è jour ) il faut savoir que mon fils et son employeur étaient amis depuis l'enfance et s'entendaient très bien jusqu'á ce que ce M. rencontre une dame sur internet ... lors de la reprise, cette dame était installée au bureau à la place de mon fils ... elle était même là lors de l'entretien et le conseiller a dû la faire sortir de la pièce ainsi que le père de l'employeur ( ils ont tous 2 été surpris en train d'ecouter Derrière la porte : notifié par le conseiller ) rien perçu en complément de salaire ! Merci 1000 fois !!!! Cordialement.

## Par P.M., le 13/02/2018 à 10:56

#### Bonjour,

Le délai d'un mois est calendaire donc de date à date...

Il est normal que le compte-rendu de l'entretien préalable soit remis exclusivement au salarié qui peut ensuite en faire l'usage qu'il veut en cas de recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Le contrat de travail aurait dû mentionner qu'il s'agissait d'un CUI...

Après un an d'ancienneté, à condition de faire parvenir à l'employeur les bordereaux de versement des indemnités journalières s'il les perçoit directement car l'employeur n'en a pas demandé la subrogation, celui-ci doit au moins <u>l'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident ou celle prévue à la Convention Collective applicable si plus favorable...</u>

#### Par **Bb43@orange.fr**, le **13/02/2018** à **13:09**

Merci beaucoup Pour vos réponses éclairées. Que devons nous faire si la lettre de licenciement n'arrive pas cette semaine ?...( 1 mois aujourd'hui) cordialement

#### Par **P.M.**, le **13/02/2018** à **13:19**

Normalement, le salarié devrait reprendre le travail au terme de l'arrêt puisque le contrat n'est pas rompu sauf de trouver un accord avec l'employeur par exemple pour une rupture conventionnelle...

## Par Bb43@orange.fr, le 13/02/2018 à 18:59

Reprendre ?.... mais il y a eu entretien préalable !... je croyais que l'employeur était obligé de donner suite par une lettre de licenciement ..... et même qu'il était en tord si + d'1 mois après l'entretien ....? Merci. Cordialement

#### Par **P.M.**, le **13/02/2018** à **19:06**

Si l'employeur était obligé de notifier le licenciement, l'entretien préalable ne servirait à rien et autant le supprimer...

Si l'employeur notifie le licenciement après le délai d'un mois, cela le rend abusif...

## Par Yahoue, le 12/06/2020 à 07:10

En CDI depuis un an on m à notifié une mise à pied conservatoire en arrêt maladie après la réception du courrier quel délai pour recevoir ma lettre de licenciement et ai le droit à mes indemnités journalières avec la MSA merci