



Entretien disciplinaire prévu et arrêt maladie du salarié

Par Heloo38

Bonjour,

Je devais effectuer l'entretien disciplinaires d'un salarié demain et il m'a transmis son arrêt maladie ce jour. On a déjà du repousser cet entretien car la première fois c'était le manager qui s'est trompé il était en formation....et de plus ils m'ont fait remonter les faits trop tard. Du coup a ce stade est ce que je peux maintenir l'epl car le salarié accepte et il sera fait en visio. Merci

Par kang74

Bonjour

Le problème d'une sanction, voire d'un licenciement pour faute, c'est l'absolue nécessité de respecter les délais , entre la connaissance de la faute et l'envoi de la notification de licenciement, et les 5 jours francs (donc pas le jour de la reception, pas le jour de l'entretien) entre la reception de la convoc et l'entretien .

Je ne suis pas sure que le fait que votre employé était en arret était une raison de report , à moins qu'il vous l'ait demandé .

Si c'est vous qui avez pris la décision du report, il faut renvoyer une convoc avec le respect des mêmes délais .

Je vous conseille de bien potasser la procédure, très précise, car son non respect, c'est un licenciement abusif, qu'importe la faute .

Par Heloo38

Merci pour votre contribution. Je sais que ce sera pas un licenciement juste avertissement.....et non c'est lui qui est en arrêt donc je peux maintenir ?

Par kang74

Lui avez vous demandé s'il voulait un report ?

Est ce que les délais entre la connaissance de faute ,avec les délais de convocation /entretien et notification de licenciement (pas avant 2 jours francs après l'entretien) seront respectés ??

Est ce que le formalisme de la convocation avec les mentions obligatoires a été respecté ?

L'avertissement ne nécessite pas la mise en place de la procédure à sanction avec convocation et entretien .

Mais quand l'employeur décide de l'appliquer, il est obligé de respecter la procédure et tout ces délais .

A mon avis ce serait bien que vous potassiez très précisément cette procédure, ces pièges etc ...

Car il suffit qu'un employé ait une ancienneté conséquente pour que cela plombe une TPE/PME, un licenciement abusif ...

Ce pourquoi certains employeurs ne s'y risquent pas et préfère une rupture conventionnelle ...