

L'arrêt maladie en cours de procédure de licenciement : quelles conséquences sur la poursuite de la procédure ?

Les faits :

Vous venez de convoquer un de vos salariés à un entretien préalable à un éventuel licenciement et vous recevez un arrêt maladie non professionnelle, le salarié vous précisant qu'il ne pourra être présent lors de l'entretien.

Quelles conséquences sur la procédure engagée ?

Principe :

Rappelons que la suspension du contrat pour cause de maladie ne fait pas obstacle au déroulement de la procédure de licenciement, lorsque le motif du licenciement est étranger à la maladie, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Comment réagir en pratique :

- Vous pouvez décider le report de l'entretien par la fixation d'une nouvelle date d'entretien.

Attention dans ce cas vous devez être attentif à deux points :

- Respect du délai de 5 jours ouvrables entre la lettre de convocation à l'entretien reporté et la date du nouvel entretien,
- **Le report de l'entretien à l'initiative de l'employeur** n'a pas pour effet de reporter le délai de notification d'un mois en matière disciplinaire.

En effet, le délai de notification d'un mois s'apprécie à **la date initialement prévue** pour l'entretien préalable.

- Vous pouvez décider de maintenir la date de l'entretien préalable et envoyer une LRAR constatant l'absence du salarié à l'entretien en indiquant les motifs pour lesquels son licenciement est envisagé et l'invitant à faire connaître ses observations.

Il est pertinent de laisser un délai suffisant au salarié pour vous faire part de ses éventuelles observations, tout en gardant à l'esprit le délai d'un mois de notification du licenciement en cas de licenciement disciplinaire (sauf dispositions conventionnelles spécifiques).

Comment réagir à la demande de report à l'initiative du salarié

Dans ce cas de figure vous avez une totale liberté pour accepter ou refuser sa demande.

En cas d'acceptation de votre part, vous êtes simplement tenu d'aviser **en temps utile** et par tous moyens votre salarié des nouvelles dates et heures de cet entretien.

Vous n'êtes pas tenu de respecter de nouveau, le délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien préalable.

Rappelons qu'en tout état de cause le licenciement d'un salarié qui n'a pu se rendre à l'entretien préalable n'est pas en soi irrégulier, sauf fraude de l'employeur.



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

Publié le 15 septembre 2017

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com