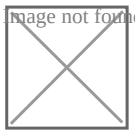

Licenciement accident travail

Par **Mickl**, le **14/10/2015** à **17:36**

Bonjours a tous, voila mon problème: lundi 12/10/15, j ai craqu? suite au nombreuses pressions et remarques de mon chef , j ai casser un écran de machine avec un coup de poing, mon chef n était pas à cot? de moi, sur cet action je me suis trancher la main assez gravement, donc je suis en AT jusqu à janvier, ce chef n en est pas à son premier problème avec les employ?s. Je voulais savoir si ils sont en droit de me licencier pendant mon AT et si oui que puis-je faire pour me défendre, je crois que trop de stress depuis plusieurs années m on fait tomber en burnout, je pleure d un rien et est complètement deprim?, de plus ma femme a fait un AVC fin août ce qui m a beaucoup touch? et n arrange rien. Pouvez vous m aider et me conseiller pour éviter de tout perdre boulot maison etc... S il vous plait car je vais vraiment pas bien. Je suis rentr? dans l entreprise en 2004 c est une multinationale. Aider moi merci

Par **P.M.**, le **14/10/2015** à **21:41**

Bonjour,
L'employeur ne pourrait vous licencier que pour faute grave même pendant un arrêt consécutif à un accident du travail...
Si vous étiez convoqué à un entretien préalable, je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel puisque je présume qu'il y en a dans l'entreprise...

Par **Mickl**, le **15/10/2015** à **09:42**

Bonjours à vous et un grand Merci pour votre réponse, oui nous avons des délégués personnel et je compte bien sûr sur leurs presence lors d un futur entretien, d après les rumeurs qui me sont revenu ça serais bien pour faute grave ou lourde, car l entreprise base sa politique sur le zéro accident et défaut je risque de ne pas retrouver le bon fonctionnement de ma main suite à l accident, je n ai pas envie de perdre mon job car si handicap retrouver une place seras tres compliqu?. Pour la pression moral exercée je ne suis pas seul à l avoir subi, 7 incidents ont eu lieu dans les années précédentes avec des changements de poste à la clé pour le personnel. Comment faire pour atténuer la sanction si possible, je vais contacter mon médecin de travail qui est bas? sur le site entreprise en permanence. Je vais demander à mes collègues qui on eu des problèmes avec ce cadre de témoigner sur les agissements de cet personne. Est ce une bonne chose ou pas ? Je suis vraiment très mal, au bord du gouffre.

Par **P.M.**, le **15/10/2015** à **09:53**

Bonjour,
La personne qui vous assisterait pourrait vous aider à dissuader l'employeur ou son représentant de notifier le licenciement en fonction du contexte qui pourrait vous permettre de le contester s'il était prononcé mais cela ne viendrait qu'après car le tout ce serait de l'éviter...
Je ne pense pas que si l'employeur apprenait que vous recueillez des témoignages dès maintenant cela vous serait favorable à condition en plus que vous les obteniez par des salariés encore dans l'entreprise lesquels risquent 'être au moins réticents à vous les délivrer...

Par **Mickl**, le **15/10/2015** à **10:29**

Donc il vaut mieux attendre, la convocation , faire ressortir les facteurs qui ont conduis au geste de col?re et la décision avant de récupérer des témoignages qui mettent en cause mon n+1. J ai peur. Mais quel recours si décision de licenciement ? Je vais consulter mon généraliste pour un suivie avec un psy car je suis vraiment au plus bas. J ai entendu parler qu une partie mes collègues ce rassemblent contre mon n+1 et que les syndicats menaient une enquête sur ca gestion de l équipe . (non vérifier pour le moment.)

Par **P.M.**, le **15/10/2015** à **11:38**

Donc les choses semblent évoluer et il vaudrait mieux attendre que l'enquête se fasse...
Si le licenciement était prononcé, il n'y a qu'un recours devant le Conseil de Prud'Hommes qui serait possible...

Par **Mickl**, le **15/10/2015** à **12:16**

Merci pour vos conseils , je vais attendre un peu pour voir l évolution. Par contre si ils mettent fin à mon cdi et contestent l AT, comment vais-je etre rémunéré et par qui ? si j'y suis bien sûr. Respectueusement.

Par **P.M.**, le **15/10/2015** à **13:04**

Même si l'employeur conteste l'accident du travail, la CPAM n'est pas forcée de le suivre et même si c'était le cas vous seriez en arrêt-maladie tant que le licenciement n'est pas prononcé avec un complément de salaire versé par l'employeur fonction de la Convention Collective applicable...
Après le licenciement vous auriez toujours les indemnités journalières de la Sécurité Sociale jusqu'au terme de l'arrêt-maladie puis, si vous n'aviez pas retrouvé d'emploi, interviendrait l'indemnisation par Pôle Emploi...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Mickl**, le **15/10/2015** à **14:10**

Milles merci pour vos lumières, avec tout mon respect. Je vous tiendrais au courant des futurs évolutions. Tres cordialement.

Par **P.M.**, le **15/10/2015** à **14:42**

Ce serait avec attention que nous en prendrions connaissance...

Par **Mickl**, le **27/10/2015** à **15:42**

Bonjour à tous, je me permet de donner des nouvelles de ma situation. L employeur n'a toujours pas entamé de démarches contre moi à ma connaissance, à ce jour. Maintenant j'aimerais connaître les délais légaux pour la contestation de mon AT dans le présent; apres mon retours et la conclusion de l'enquête accident, peut il encore contester? Si il me licencie car la faute est avérée, quels sont mes recours? Merci à vous cordialement et respectueusement.

Par **P.M.**, le **27/10/2015** à **16:45**

Bonjour,
Il me semble être encore un peu tôt car même si l'employeur ne doit pas attendre le délai de deux mois pour invoquer une faute grave et engager la procédure de licenciement après que les faits se soient produits ou qu'il en ait eu connaissance le délai restreint pourrait aller jusqu'à un mois...
Je ne vois pas comment l'employeur pourrait contester l'accident du travail puisque les faits se sont produits sur le lieu de travail mais qu'il a dû dans sa déclaration mentionner que c'est un acte volontaire de votre part...
Avant d'envisager le recours contre un éventuel licenciement, il faudrait déjà que la procédure ait eu lieu et qu'il soit notifié...

Par **Mickl**, le **09/11/2015** à **14:31**

Bonjours, de retour avec une mauvaise nouvelle, l employeur a du contester l accident car j ai reçu: un questionnaire assur? complement d information, ce jour, ou il me demande de préciser les causes qui on entraînées l acte et si c était dans l intention de me créer des lésions. Que dois je faire? De plus je ne peut écrire à la main, étant incapable de me servir de celle ci.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **09/11/2015** à **15:34**

Bonjour,
Ce n'est pas parce que vous recevez un questionnaire de complément d'information que vous pouvez en déduire que l'employeur a contesté l'accident du travail mais que l'exposé des faits amène la CPAM à vous interroger...
En revanche, il faudrait y répondre éventuellement par l'intermédiaire d'un tiers qui le préciserait ou en téléphonant au numéro qui doit vous être précisé pour faire part de vos difficultés à y répondre manuellement...

Par **Mickl**, le **09/11/2015** à **18:48**

D accord, je vais faire les deux pour bien re contextualiser les évènements, car des explications précises s imposent. Merci et bonne soirée à vous. Cordialement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés