



Licenciement en accident du travail

Par **delphine91**, le **26/05/2009** à **11:55**

Bonjour,

Je vous explique ma situation.

J'ai été embauché en octobre 2008 dans ma société.

En mars 2009, suite à un accident du travail (lombalgie en portant une charge) j'ai été arrêté par mon médecin.

Depuis je suis toujours en arrêt sous traitement morphinique avec des visites chez les docteurs et chirurgiens.

J'ai reçu ces derniers jours un AR de mon employeur me demandant de me rendre à un entretien préalable de licenciement.

Ma question est : est ce que mon employeur peut me licencier?

Si oui, pour quel raison sachant qu'il fait actuellement des recrutements et ne rencontre pas les "soucis" de la crise.

Je vous remercie d'avance de m'éclairer, et si il manque des détails n'hésitez pas à les demander.

Merci,

Delphine

Par **loe**, le **26/05/2009** à **11:56**

Bonjour,

Pouvez-vous préciser si vous êtes reconnu en accident du travail ou pas ?

Par **delphine91**, le **26/05/2009** à **12:01**

Oui, je suis en arrêt de travail suite à un accident de travail. Mon employeur m'a envoyé une convocation afin d'envisager un éventuel licenciement mais sans préciser les motifs (genre

inaptitude ou autre...).

Merci pour votre réponse.

Par **loe**, le **26/05/2009** à **18:49**

Bonjour,

J'ai bien compris que vous étiez en arrêt suite à un accident de travail.

Ma question précise était : la Sécurité Sociale vous a-t-elle confirmée la prise en charge en AT ?

Si oui, sachez que votre employeur ne peut en aucun cas vous licencier, tant que vous êtes en arrêt pour AT.

Article L1226-7

- Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Le contrat de travail est également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé, conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'Article L146-9 du code de l'action sociale et des familles. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle. La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article L1226-9

- Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

[/b]

Vous parlez d'inaptitude.

Sachez que c'est uniquement le médecin du travail qui juge de l'aptitude ou non du salarié à occuper son poste.

Donc, pas de précipitation, vous avez le temps de vous guérir avant d'envisager quoi que ce soit.

Par **delphine91**, le **27/05/2009** à **14:24**

Merci beaucoup pour toutes ces informations.

La sécurité social m'a bien pris en AT, donc la suite lors de l'entretien préalable...

Encore merci,

Delphine

Par **loe**, le **27/05/2009** à **18:28**

Mais il n'y a pas à avoir d'entretien puisque vous êtes protégée et ne pouvez être licenciée !

A moins que ce ne soit pour une faute que vous auriez commise avant votre arrêt ?

Par **delphine91**, le **28/05/2009** à **09:24**

Bonjour,

Non je n'ai pas commis de faute grave professionnelle.

Sur la lettre de l'entretien préalable de licenciement ils m'expliquent seulement qu'ils envisage à mon égare un licenciement mais sans donner la raison.

J'ai eu un conseiller extérieur qui va venir avec moi à cet entretien pour assurer avec moi ma défense.

Merci pour votre attention et vos réponses.

Delphine

Par **loe**, le **28/05/2009** à **09:42**

Sur la lettre de l'entretien préalable de licenciement ils m'expliquent seulement qu'ils envisage à mon égare un licenciement mais sans donner la raison.

Même s'il s'agit d'un licenciement économique, il n'en a pas le droit !

J'ai eu un conseiller extérieur qui va venir avec moi à cet entretien pour assurer avec moi ma défense.

Ca, c'est une bonne chose.

Par **delphine91**, le **28/05/2009** à **09:53**

Je viendrai sur le forum après mon entretien (qui à lieu le 05/06) pour vous en faire un résumer.

En tout cas merci de m'avoir "éclairé", vos conseils vont mettre utile.

Si toute fois vous auriez d'autre renseignements je suis preneur.

Merci,

Delphine

Par **DOCZOUNE**, le **30/11/2009** à **22:32**

Bonjour à tous,

je viens d'avoir le meme pb que delphine , sauf que je sors de l'entretien et que je suis commerciale ils veulent me licencier pour faute grave,

En fait je suis commerciale et pour me rendre chez mon medecin et chez mon kiné , j'ai pris mon vehicule de sté chose qu'ils me reprochent peuvent ils considerer cela comme faute grave?? j'attends leur reponse sous 48 heures. Dans mon contrat il n'est pas précisé que je n'ai pas le droit d'utiliser le vehicule pour cela , sauf depuis le 14 octobre date laquelle ils ont fait signer un nouvel avenant nous interdisant d'utiliser le vehicule mais tout ceci s'est passé avant !! que puis-je faire s'ils me licencient pour faute grave!! ??

Aidez moi s'il vous plait merci
catherine