Image not found or type unknown

licenciement durant un arret maladie

Par **coleen62**, le **27/04/2019** à **13:55**

bonjour le 30 janvier 2018 j 'ai été agresser sur mon lieu de travail taper par un client pour refus de lui servir a boire car il etait ivre entorse du pouce puis hematome du mollet interne et externe et douleur au genou suite a la chute j'etait en accident de travail mal ecouté par l'orthopediste de l'hopital quand je lui disait j'ai mal au genou il me repondait ne vous inquieter pas c'est la cicatrisation du mollet qui tire il faut faire du kiné j'ai montrer au kiné exactement ou j'avais mal il me répond il y a une lésion méniscal il faut faire irm chose faite qui confirme la lésion la sécurité social me convoque et me dit c'est litigieux car l'irm a était faite 5 mois aprés la chute du coup il me bascule en maladie alors que je suis suivis psychologiquement depuis l'agression j'ai demander au médecin pour contester l'avis il m'a dit faut le compte rendu opératoire chose que je n'avais pas car l'operation n'etait pas encore programer il m'on consolider le 11 aout et je me suis faite operer le 13 septembre le mois pour contester etait passer la je suis en maladie depuis j'ai repris en mi temps therapeutique avec conditions une chaise que le patron avait accepter et que je n'ai pas eu mon genou a tripler de volume 3 heures debout sans s'asseoir aprés une operation du ménisque et le stress du a l agression j'ai du arreter je fait une algodystrophie bien visible sur sciantigraphie mon patron m'a annoncer au tél que si il y avait encore un arret il me licencier car il est arriver a la fin des contrat de remplacement chose incomprehensible car il viens d'embaucher en cdd une nouvelle quels sont mes droits face a cette situation merci de votre réponse cordialement

Par **Visiteur**, le **28/04/2019** à **15:24**

Bonjour

Le licenciement du salarié pendant un arrêt maladie est interdit par la loi, sauf si l'employeur prouve que l'absence du salarié perturbe son entreprise au point qu'un remplacement définitif est la seule solution. Ce qu'on appelle "cause réelle et sérieuse"

IL est en effet admis par exception qu'un licenciement pour désorganisation de l'entreprise soit accepté **si l'absence du salarié affecte un service indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise**. **(Cour de cassation, chambre sociale, 23 mai 2017, n°14-11.929)**.

En tout état de cause, faites vous aider par un délégué syndical ou la DIRRECTE pour vous défendre.

Par **P.M.**, le **28/04/2019** à **16:38**

Bonjour,

L'employeur aurait beaucoup de mal à procéder au licenciement sans qu'il soit abusif puisqu'il a la possiubilité de vous remplacer par des CDD sans limlites dans le nombre et le temps...

Avant la DIRECCTE, il y a l'Inspection du Travail mais de toute façon, si vous étiez convoqué à un entretien préalable au licenciement, je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité devrait être rappelée dans la convocation, puisque je présume qu'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise...

Par **coleen62**, le **29/04/2019** à **15:12**

bonjour PM je suis aller a l'inspection du travail ils m'ont dit de ne plus avoir de contact telephonique avec mon patron et surtout ne pas aller la bas si il me convoque a moins que c'est en recommandé pour le licenciement je serai accompagné d'un conseiller du salarié ils m'ont dit qu'il ne peu me licencier car des contrats pour remplacement maladie c'est jusqu'a ce que la personne revienne maximum 3 ans car aprés il y a une reconnaissance par la cpam invalidité .pour mes papier qui traine depuis des mois un recommandé a etait fait au mois de décembre et ce matin bien a vous merci

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés