



licenciement durant un arret maladie

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

bonjour le 30 janvier 2018 j'ai été agressé sur mon lieu de travail taper par un client pour refus de lui servir à boire car il était ivre entorse du pouce puis hématome du mollet interne et externe et douleur au genou suite à la chute j'étais en accident de travail mal écouté par l'orthopédiste de l'hôpital quand je lui disais j'ai mal au genou il me répondait ne vous inquiéter pas c'est la cicatrisation du mollet qui tire il faut faire du kiné j'ai montré au kiné exactement où j'avais mal il me répond il y a une lésion méniscale il faut faire IRM chose faite qui confirme la lésion la sécurité sociale me convoque et me dit c'est litigieux car l'IRM avait été faite 5 mois après la chute du coup il me bascule en maladie alors que je suis suivi psychologiquement depuis l'agression j'ai demandé au médecin pour contester l'avis il m'a dit faut le compte rendu opératoire chose que je n'avais pas car l'opération n'était pas encore programmée il m'a conseillé de consolider le 11 août et je me suis fait opérer le 13 septembre le mois pour contester était passé la je suis en maladie depuis j'ai repris en mi-temps thérapeutique avec conditions une chaise que le patron avait accepté et que je n'ai pas eu mon genou à tripler de volume 3 heures debout sans s'asseoir après une opération du ménisque et le stress de l'agression j'ai dû arrêter je fais une algodystrophie bien visible sur scintigraphie mon patron m'a annoncé au téléphone que si il y avait encore un arrêt il me licencierait car il est arrivé à la fin du contrat de remplacement chose incompréhensible car il vient d'embaucher en CDD une nouvelle quels sont mes droits face à 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 DIRECCTE 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 possibilité de vous remplacer par des CDD sans limites 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 après il y a une reconnaissance par la cpam invalidité .pour mes papier qui traîne depuis des mois un recommandé a etait fait au mois de décembre et ce matin bien a vous merci