



licenciement en cours d'arrêt accident travail

Par **sandrine1012**, le **14/03/2013** à **14:10**

Bonjour,

Mon mari est en AT suite à une hernie discale depuis mi décembre 2012.(rechute du mois de mars 2012)

Il a rdv avec un chirurgien aujourd'hui.

Ce matin son employeur l'appelle et lui dit de prolonger son arret (il devait reprendre demain)qu'ils entament une procédure de licenciement.

Ils ont le droit ?

Je voudrais votre avis et vos conseils s'il vous plaît.

Sincères salutations.

Par **P.M.**, le **14/03/2013** à **15:50**

Bonjour,

Ce n'est pas à l'employeur de prendre la décision de prolongation d'un arrêt de travail mais au médecin traitant...

Je conseillerais au salarié de se présenter normalement à son travail au terme de l'arrêt et si l'employeur refuse qu'il ait accès à son poste d'exiger un écrit, s'il ne l'obtenait pas, de relater immédiatement les faits par lettre recommandée avec AR...

Par **sandrine1012**, le **14/03/2013** à **16:56**

Merci de votre réponse.

Il vient de rentrer de son rdv de cet après midi. Il va se faire opérer...

Je me sens démunie pour l'aider au niveau de son employeur.

Par **P.M.**, le **14/03/2013** à **17:52**

Vous avez quand même eu une réponse mais ne précisez pas si le salarié a eu une prolongation d'arrêt de travail...

Mais le salarié en cas de rechute d'un accident de travail même chez un nouvel employeur est sous la même protection et il ne peut être licencié que pour faute grave ou impossibilité de maintien du contrat de travail si les nouvelles conditions de travail sont en cause dans la rechute...

Il faudrait donc savoir si la rechute est chez le même employeur que lors de l'accident de travail ou s'il en a changé...

Par **sandrine1012**, le **15/03/2013** à **08:18**

Bonjour,

Mon mari travaille dans la même société depuis 14 ans.

Son opération sera début mai, prolongation de son arrêt jusqu'à cette date.

Par **P.M.**, le **15/03/2013** à **09:13**

Bonjour,

Donc l'employeur ne pourrait le licencier pendant son arrêt de rechute d'accident de travail que pour faute grave et comme il est absent depuis plusieurs mois, cela paraît improbable ou pour impossibilité de maintenir le contrat de travail à justifier...

Par **sandrine1012**, le **15/03/2013** à **09:20**

Merci de vos réponses.

Moralement dur à encaisser.

Par **P.M.**, le **15/03/2013** à **09:35**

Mais il n'est pas encore licencié et s'il était convoqué à un entretien préalable je conseillerais au salarié de se faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité devrait être rappelée dans la convocation...

De plus si le licenciement avait lieu et qu'il soit contestable ce serait sa nullité qui devrait être jugée...

Par **sandrine1012**, le **15/03/2013** à **09:38**

Pour se faire représenter par un conseiller ou doit s'adresser ou ?

Par **P.M.**, le **15/03/2013** à **10:21**

Les listes sont disponibles à l'Inspection du Travail ou à la Mairie du lieu où doit se tenir l'entretien et normalement les adresses doivent figurer dans la convocation...

Je vous propose [ce dossier](#)...

Par **sandrine1012**, le **15/03/2013** à **10:48**

merci beaucoup pour toutes ces informations.

Cordialement.