



Licenciement en accident du travail

Par Raja

Bonjour

En arret accident du travail l'employeur m'a licencié pour trouble objectif au fonctionnement de l'association et necessite de proceder à votre remplacement définitif .

Le motif etant indique dans le courrier à un entretien "prealable" nous sommes amenés à envisager à votre rencontre une mesure de licenciement et votre remplacement durable.

Je suis employée en qualité d educatrice spécialisée depuis 2002.

Quels sont les recours
Cordialement

Par kang74

Bonjour

Je vous conseille donc de bien garder toutes les communications entre vous (enveloppes et AR inclus), de vous faire accompagner à un entretien le cas échéant et de saisir le CPH dont vous dépendez .

Si on peut licencier pour faute ou cessation d'activité, il n'est pas permis pour vous licencier au motif que votre absence perturbe le service .

Vu votre ancienneté, ce serait dommage de se priver de dommages et intérêt et de la nullité du licenciement .

Par Raja

Bonjour

Merci pour votre retour

La notification de licenciement a ete envoyee avec ce motif.

Je suis toujours en accident de travail

Oui je vais contester.

Cordialement

Par CToad

Bonjour

Sans avoir moi même connu cet exemple (et donc sans connaître son application concrète) le site du service public indique bien que dans le secteur privé, un employé en arrêt maladie peut être licencié si son absence désorganise le service

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36512/0?idFicheParent=F133>

Il y a perturbation du fonctionnement de l'entreprise si les 2 conditions suivantes sont réunies :

L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié entraînent une désorganisation

Il y a obligation pour l'employeur de remplacer le salarié définitivement

Attention : L'absence prolongée ou les absences répétées ne doivent pas être liées au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (par exemple, absences liées à un harcèlement moral).

Peut être devrait on attendre un autre avis ?
bonne journée

CToad

Par kang74

On parle d'arrêt de travail pour accident du travail dans le contexte , avec protection spéciale à l'instar de la personne en congé maternité .

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/larret-de-travail-pour-accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle]https://travail-emploi.gouv.fr/larret-de-travail-pour-accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle[/url]

En dehors des deux cas visés ci-dessus (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat), la résiliation prononcée pendant les périodes de suspension du contrat de travail est nulle. Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration ; s'il ne demande pas cette réintégration, il pourra prétendre aux indemnités dues dans le cas d'un licenciement nul : indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et indemnité de préavis), indemnité réparant l'intégralité du préjudice, au moins égale à 6 mois de salaire.

Par CToad

Pardonnez moi j'ai lu trop rapidement

Par Raja

Merci pour vos retours.

Les motifs perturbations sont évoqués au sein de l'équipe dans laquelle j'interviens mais pour eux cela a également impact sur l'ensemble de l'association. Hors Mes interventions ne s'étendent pas sur l'ensemble du service.

Il y a des postes vacants sur l'équipe qui n'ont pas été pourvus depuis 2018.
Cordialement

Par kang74

Qu'importe, si vous êtes toujours en arrêt pour accident du travail, ils n'ont pas le droit de vous licencier .

Par stepat

Bonjour,

je confirme que ce motif de licenciement existe pour les arrêts de maladie, mais pas en AT/MP.

Souvent les associations et le droit du travail.....

Cordialement

Par Raja

Bonjour

Merci pour vos retours et du temps que vous avez tous pris pour répondre.

L'employeur est au courant de la non possibilité de licenciement dans la cadre d'un accident du travail. d'autant plus qu'un document après l'entretien préalable lui a été remis stipulant "la nullité du licenciement ".

Bien cordialement.

Par hideo

Donc,il peut revenir sur sa décision et si l'affaire devait aller jusqu'au CPH ,lors de la convocation devant le Bureau d'orientation il peut très bien faire acter l'annulation de votre licenciement et la réintégration immédiate au sein de l'effectif

Ce qui mettra fin au conflit.

Je ne pense pas que cela aille jusqu'au CPH,vu que l'employeur est parfaitement au courant qu'il a fait une grosse erreur et sur ce qu'il risque sur le plan financier.

Ce serait bien de nous tenir au courant de la suite; d'avance merci et bon rétablissement

Par Raja

Bonjour

Merci à tous pour vos retours.

Bien entendu,je tiendrais au courant de la suite de la procedure.

Bien évidemment, je conteste.

Bien à vous

Cordialement