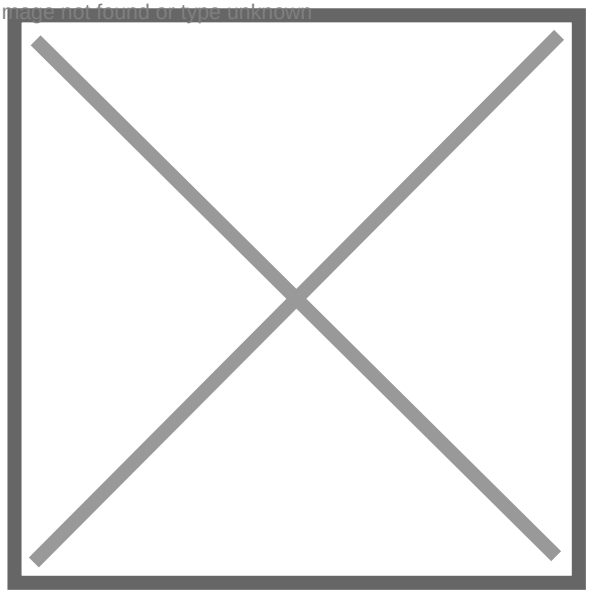
Image not found or type unknown



Licenciement pour arret maladie

Par **luchaj**, le **24/10/2012** à **08:19**

Bonjour, je voudrais savoir sur combien d'année peut remonter l'employeur lorsque qu'il veut licencier un salarié pour des absences fréquentes (arret maladie uniquement dans ce cas)

merci d'avance

Par **edith1034**, le **24/10/2012** à **10:36**

bonjour,

des arrêts maladie ne peuvent PAS justifier un licenciement.

pour tout savoir sur le contrat de travail et sa rupture

http://www.fbls.net/CDIARRET.htm

Par **luchaj**, le **24/10/2012** à **10:55**

Bonjour , et merci il me semble que si l'employeur peut justifier
que les absences peuvent perturber le service il peut licencier le salarié c'est pour cela je demande s'il est en droit de remonter sur plusieurs années car le salarié cette année à été très peu absent un peu plus les années précédente tjs justifier bien sur par des arrêt maladie.
"Les juges rappellent que si l’employeur est en droit de licencier un salarié du fait que son

absence perturbe l’organisation de l’entreprise, la lettre de licenciement doit mentionner la nécessité de procéder au remplacement du salarié."

Par **pat76**, le **24/10/2012** à **17:12**

Bonjour

L'employeur avait pris des dispositions auprès du médecin du travail en envoyant le salarié souvent absent pour maladie, à la médecine du travail, comme le précisait le 5° de l'article R 4624-21 du Code du travail qui était encore en vigueur jusqu'au 30 juin 2012?

L'employeur devra prouver que l'absence du salarié est préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'absence actuelle bien entendu, pas celles de plusieurs années en arrière qui ne peuvent être motif à licenciement.

Par **luchaj**, le **24/10/2012** à **17:46**

Merci je pense que le salarié en question
est bien préparé pour son entretien,les gens
Sur ce site réponde rapidement merci encore.

Par **pat76**, le **24/10/2012** à **17:59**

Rebonjour

Le salarié a été convoqué à un entretien préalable au vu d'un licenciement?

Par **luchaj**, le **24/10/2012** à **19:19**

Oui vendredi mais la convocation est caduque puisse
Qu'elle est enceinte elle était en arrêt maladie
Lié à sa grossesse avant la déclaration elle a appelé
un responsable pour lui dire et 15 j après elle reçoit sa convocation .

Par **pat76**, le **25/10/2012** à **13:33**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour

Qu'elle ne se dérange même pas à l'entretien préalable, mais surtout qu'elle remette le certificat médical attestant sa grossesse.

Si l'employeur licencie la salariée alors qu'elle est enceinte, il va pouvoir ouvrir sa trésorerie pour verser des dommages et intérêts auxquels il aura été comdamné au paiement pas le Conseil des Prud'hommes.

Par **luchaj**, le **25/10/2012** à **15:03**

Bonjour , elle a envoyé son attestation , mais elle veut
quand même se déplacer encore merci.

Par **pat76**, le **25/10/2012** à **15:31**

Rebonjour

Elle aura un conseillé avec elle lors de l'entretine préalable?

Il y a des délégués du personnel dans la société.

Dans la lettre de convocation l'employeur lui a obligatoirement indiqué qu'elle pourra se faire assister par un conseiller?

Par **luchaj**, le **25/10/2012** à **15:51**

C'est bien le cas pour le courrier et elle saura
Assisté par un représentant .

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés