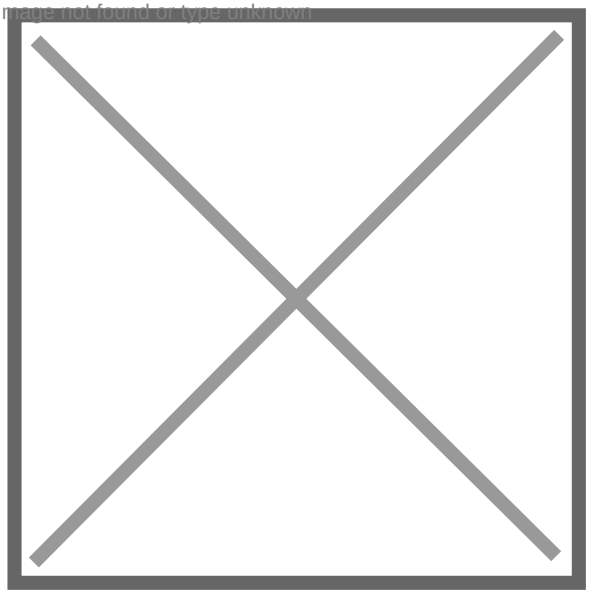
Image not found or type unknown



Licenciement abusif pour cause d'arrêt de travail trop long ?

Par **tiphaine**, le **21/05/2011** à **17:07**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter car mon papa agé de 54ans vient d'être victime d'un licenciement, et j'aimerai savoir s'il s'agit d'un licenciement abusif ou non.
Il travaillait depuis 7ans pour une entrepise de maintenance des machines des restaurants FLUNCH, il est le seul employé de maintenance dans cette entreprise, son patron est également directeur des restaurants FLUNCH.
En décembre dernier il a été mis en arrêt de travail, souffrant de problèmes aux intestins, il a été hospitalisé pendant quelques semaines, puis en janvier, ma maman est décédée des suites d'un cancer. Mon papa a toujours été en arrêt de travail durant cette période et a toujours fait parvenir les papiers officiels à son employeur, jusqu'à fin avril où il décide de reprendre le travail dès la fin de son arrêt (début mai). Or, Il reçoit entre temps une lettre de licenciement et est convoqué par son employeur, qui lui dit en avoir marre de devoir payer des dépanneurs extérieurs, mon papa se dit prêt à reprendre le travail dès le lundi de sa fin d'arrêt de travail. L'employeur prend une semaine de réflexion et lui fait parvenir un nouveau courrier lui annonçant qu'il ne reviendrait pas sur sa décision, et lui repproche de ne pas avoir donné de date de reprise de travail ???? (ce qui est faux, car un représentant d'un syndicat était présent à ses côtés et peut témoigner de ses dires).
Nous avons sollicités le conseil des prudhommes, mais je vous avoue qu'ils sont assez fatalistes, et n'offrent pas grande aide.
Peut-on se battre pour garder son emploi ? peut-on être licencié pour arrêt de travail trop long ? ou pour avoir "mis à mal " l'économie de l'entreprise ? et si le motif est faux, peut-on poursuivre l'employeur ?
je trouve cela tellement injuste, s'il vous plaît aidez nous à répondre à ces questions.

Je vous remercie d'avance

Tiphaine

Par **conseiller du salarié**, le **25/05/2011** à **21:12**

Bonjour,

Hélas oui, mais sous conditions. Je pense que c'est bien expliqué dans cette page : http://conseillerdusalarie.free.fr/Lic_maladie.php

normalement l'employeur peut recourir à un CDD sans terme précis pour remplacer un salarié malade. Ce remplacement peut durer 18 mois. S'il licencie avant, l'employeur sera fautif, car il n'aura pas épuisé toutes les solutions de remplacement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés