



licenciement arrêt maladie

Par **akira592**, le **20/10/2021** à **15:23**

Bonjour,

J'ai appris récemment que mon directeur envisageait de me licencier, ainsi que d'autres collègues, du fait que nous soyons en arrêt de travail depuis trop longtemps. Pour ma part, ça fait moins de 2 mois, arrêt maladie pour blessures dues aux actions répétitives de mon travail. Je suis donc en convalescence avec séances régulières de kiné.

Ma question : mon patron peut-il me licencier pour arrêt de travail trop long ou peut-il me licencier du fait que je perturbe la bonne marche de la production ?

Ps : je suis membre titulaire du CSE et je suis ouvrier en machine.

Merci et bien cordialement.

Par **AlainD67**, le **20/10/2021** à **16:29**

Bonjour,

L'employeur peut éventuellement vous licencier si votre absence perturbe l'organisation, mais pour un ouvrier sur machine ça m'étonnerait que ça passe au niveau de l'inspection du travail. Ce n'est a priori pas un poste très compliqué à remplacer par un intérimaire ou un autre ouvrier.

Par **morobar**, le 21/10/2021 à 09:10

Bonjour,

[quote]

ça m'étonnerait que ça passe au niveau de l'inspection du travail.

[/quote]

L'inspecteur du travail n'est pas consulté sauf (et c'est le cas ici) pour un représentant du personnel.

[quote]

à remplacer par un intérimaire ou un autre ouvrier.

[/quote]

C'est là que réside justement la perturbation, l'obligation de remplacement.

Le licenciement est donc tout à fait possible même pour un élu du personnel, bien que l'employeur sera appelé à démontrer l'absence de relation entre la décision et la qualité d'élu.

Par **AlainD67**, le 21/10/2021 à 12:03

[quote]

C'est là que réside justement la perturbation, l'obligation de remplacement.[/quote]

En principe il faut systématiquement remplacer un salarié en arrêt maladie, ça ne justifie pas pour autant un licenciement.

L'employeur doit être obligé de remplacer le salarié de manière permanente. Si le poste ne nécessite pas de qualification particulière et qu'il peut facilement être occupé par un intérimaire ou un CDD le licenciement n'est pas justifié.

De plus si la convention collective prévoit une période de garantie d'emploi (basé sur la période de maintien du salaire) le licenciement ne sera pas possible pendant cette période.

Pour moi dans le cas présent le licenciement n'est pas justifié, et ne sera surement pas accepté par l'inspection du travail