



Accident du travail et employeur contre

Par **ninan**, le **28/03/2013** à **09:37**

Bonjour

Je suis victime d'un accident de trajet, chute en arrivant à mon domicile à l'heure habituelle d'arrivée, mon employeur (embêté par mon absence d'une semaine) est contre et m'accuse de falsifier cette déclaration d'AT. Il dément par courrier auprès des services de la Sécurité Social, et me dénonce aussi d'être tout de même venu travaillé. Car vu son stress dû à mon absence, je suis allé le dépanner 3/4 heures entre mes visites médecin et radio. Rendre service apporte encore plus d'ennuis...Il cherche depuis quelques années la moindre faille pour me licencier ! Il s'entour aussi de faux témoins

Pouvez vous me conseiller sur la suite de ce problème ?

Que dois je faire ? Vite expliquer la situation à la sécurité social ou le laisser faire ?

Au pire, ce ne sera pas pris en AT ? ou peut-il mettre en route un licenciement à ma reprise très prochaine ?

Merci à tout ce qui me donneront leur avis, j'attend devant l'écran et vous souhaitez une bonne journée.

Coridalement

Par **moisse**, le **28/03/2013** à **11:27**

Bonjour,

Dans l'état actuel de votre narration vous ne pouvez qu'attendre et subir les événements à venir.

La CPAM vous informera de la prise en compte de l'arrêt au titre de la législation sur les accidents de trajet ou de la simple maladie.

Tant l'employeur que vous même pouvez contester la décision de classement, les voies de recours figurant sur la notification.

SI l'employeur à votre reprise engage une procédure de licenciement ou de sanction, il devra motiver.

Par **ninan**, le **28/03/2013** à **11:39**

Merci beaucoup pour votre réponse.

En effet, je pense qu'il faut attendre et voir la décision de la CPAM.

"SI l'employeur à votre reprise engage une procédure de licenciement ou de sanction, il devra motiver." vous voulez dire par motiver, fournir les preuves qui puisse décider à un licenciement ? Il en a les possibilités donc dans ses droits ? J'ai peur de ne pas encore en avoir fini avec les conséquences de son contestation...

Par **moisse**, le **28/03/2013** à **15:12**

Un employeur peut toujours mettre en oeuvre une procédure de licenciement s'il pense être capable de motiver cette décision.

La maladie ou l'accident ne sont pas en soit des motifs de licenciement.

Par contre l'inaptitude prononcée par le médecin du travail à la reprise, ou des absences répétées pouvant désorganiser l'entreprise sont des circonstances de nature à justifier la mesure.

Restent encore les motifs personnels (faute) ou économiques.

Enfin votre employeur peut en avoir assez de vous supporter et vous licencier pour un motif abscon quitte à payer les dommages et intérêts que vous ne manquerez pas de réclamer en saisissant le Conseil des Prudhommes.

Par **ninan**, le **31/03/2013** à **18:43**

Bonjour et merci de répondre à mes inquiétudes. Là seule faute qui peut annoncer pour licenciement sera à mon avis et d après là fin de son courrier recommandé : fausse déclaration AT donc manœuvres très préjudiciables pour mon entreprise. Donc faute grave à son sens.

Alors Qu il attendait une moindre faille de ma part pour procéder à un licenciement.

Pensez vous que je pourrais encore me défendre et dénoncer un licenciement pour abusif pour aucune cause réelle et sérieuse ?

Merci à vous et bon week end.

Par **moisse**, le **01/04/2013** à **08:25**

La seule fausse déclaration concernerait la non-existence de l'accident, ce qui suppose des affirmations fantaisistes, une pathologie simulée, la complicité du corps médical.

En aucun cas la qualification en accident de trajet si elle était remise en cause par la CPAM, ce qui est toujours possible.

Les requalifications d'accident de trajet en maladie sont relatives aux horaires des accidents ou au lieu de survenance.

Pour le reste comme je vous l'ai déjà dit, un employeur peut toujours invoquer une ou des fautes pour mettre en oeuvre une procédure de licenciement pour motifs personnels.

Comme la loi impose que le doute bénéficie au salarié en matière de licenciement, c'est à l'employeur de justifier une à une les fautes alléguées qui rendent impossible le maintien du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

Par **Blanche317**, le **02/04/2013** à **16:40**

bonjour

Les questions que vous posez ne sont pas si faciles. Par expérience, je sais qu'un dossier ne se résume pas en quelques lignes.

L'avocat spécialisé dans le droit du travail que je connais (Maître Serge Dxxxxxxx) et qui travaille à La Rochelle et Rochefort pourra certainement vous renseigner. Pour info, il ne facture pas la première consultation.