



Licenciement pour absence prolongée travailleur handicapé

Par **Angie27**, le **15/06/2016** à **16:51**

Bonjour

Employé depuis 5 ans avec la qualité de travailleur handicapé, j'ai été arrêté pendant 3 mois il y a plusieurs années, sans qu'une visite de reprise ait été effectuée.

1 an et demi plus tard, la pression et le stress ont eu de nouvelles conséquences sur ma santé et je suis aujourd'hui arrêtée depuis un an en ALD.

Je viens de recevoir la convocation à mon entretien préalable de licenciement le lendemain de ma nouvelle prolongation.

Ces manquements passés peuvent-ils faire l'objet d'un dédommagement?

Si je ne peux pas me rendre à l'entretien, pourrais-je contester ensuite?

Une rupture conventionnelle est-elle toujours préférable à un licenciement pour désorganisation?

Merci de votre aide

Par **P.M.**, le **15/06/2016** à **19:48**

Bonjour,

Vous n'êtes pas forcé de vous présenter à l'entretien préalable même si je pense que ce n'est pas une bonne méthode...

Je ne vois pas maintenant l'intérêt de conclure une rupture conventionnelle alors que la procédure de licenciement est engagée et qu'il serait plus difficile voire impossible d'exercer un recours...

Vous pourriez faire valoir que l'absence de visite de reprise a eu pour conséquence que le contrat de travail est resté suspendu et que cela a pu avoir des conséquences sur le nouvel arrêt en plus que la désorganisation de l'entreprise peut être contestée si l'employeur a la possibilité de vous remplacer par un CDD ou un contrat d'intérim et qu'en fait, il ne vous a pas remplacé par un CDI ou n'envisage pas de le faire...

Par **Angie27**, le **15/06/2016** à **21:12**

Merci pour votre réponse rapide.

Hélas, je n'ai d'autre choix pour mon entretien puisqu'il s'agit d'un problème moteur...comme le stipulait ma prolongation.

Quel est le délai pour informer l'employeur de mon absence? Un recommandé en ligne est il valable? Si je demande une date de report, pourrais-je me faire représenter par un avocat à ce stade de la procédure?

Quant aux manquements de l'employeur par rapport à mon statut de TH, la jurisprudence est-elle favorable à l'employé? Si oui, ceux-ci peuvent-ils entrer dans la proposition d'une transaction avant recours aux prud'hommes?

Merci
Bien Cordialement

Par **P.M.**, le **15/06/2016** à **23:13**

Effectivement, c'est différent puisqu'il s'agit d'une impossibilité de vous y rendre, vous pourriez effectivement demander par lettre recommander avec AR le plus tôt possible éventuellement en joignant un certificat médical de vous faire représenter mais ça ne pourrait être normalement de préférence que par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise par un Conseiller du salarié, à moins que l'employeur accepte de recevoir vos explications par écrit, peu importe comment serait envoyée votre requête...
Un fois le licenciement prononcé et notifié, une transaction resterait possible...

Par **Angie27**, le **15/06/2016** à **23:39**

L'entretien a lieu dans 48h. J'ai déjà pris contact avec le représentant du personnel qui devait m'assister. Le délai est il trop court et peut il m'être reproché? J'espérais pouvoir m'y rendre mais en suis finalement incapable.

Quelle est la meilleure solution :

Que le délégué du personnel me représente ou que je les informe de mon impossibilité et attends la notification de mon motif de licenciement pour argumenter?

Comme je ne peux me déplacer, si une personne de mon entourage dépose mon courrier à l'accueil de mon entreprise, est ce recevable? Quelles précautions dois je prendre?

Cordialement

Par **P.M.**, le **16/06/2016** à **00:34**

Tant que l'entretien n'a pas eu lieu et jusqu'au jour prévu, vous pourriez toujours tenter que le Délégué du Personnel vous représente si une personne déposait le pli, il faudrait qu'elle demande une décharge mais l'employeur n'est pas formellement obligé d'accepter cette représentation...