



Accident du travail intervenu pendant un licenciement

Par Fabienne945

Bonjour,

Je me permets de vous solliciter afin d'obtenir des précisions juridiques concernant ma situation.

Je suis actuellement en CDI depuis 11 ans au sein d'une société privée. J'ai été convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique, dont la date est fixée au 15 décembre 2025.

Toutefois, le 19 décembre 2025 j'ai été victime d'une chute sur mon lieu de travail, pendant mon temps de travail. Un collègue était présent et a été témoin de l'accident. À la suite de cette chute, je me suis blessée et je consulte un médecin aujourd'hui.

Cet événement devrait être déclaré comme un accident du travail, puisque les faits se sont produits dans le cadre de mon activité professionnelle.

Je souhaiterais savoir quelles sont les conséquences de cet accident du travail sur la procédure de licenciement économique en cours, notamment en ce qui concerne les délais, mes droits et la poursuite éventuelle de la procédure.

Je vous remercie par avance pour votre aide et reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Par kang74

Bonjour

Si le licenciement économique peut être possible, il vaut mieux pour lui prendre de sacré précaution vu le risque de faire valoir sa nullité .

Par de là, votre accident du travail peut remettre en cause le licenciement économique suivant la solidité du dossier et le contexte .

Ou du moins suspendre la procédure .

Par Fabienne945

Pouvez-vous me donner des détails ? J'ai pas très bien compris ? J'ai rendez-vous chez le médecin ce jour pour la déclaration d'accident car mon poignet a pris du volume. Si jamais le médecin m'arrête car je dois faire beaucoup de manipulation.

L'arrêt sera pris jusqu'à la date de fin de contrat ou cela retardera la procédure ?

Par kang74

Cela peut remettre en cause toute la procédure puisque l'accident du travail protège du licenciement avec des possibilités dans un cadre strict.

C'est l'employeur qui décidera in fine s'il la poursuit à votre sujet, s'il la suspend ou l'abandonne .

Par Fabienne945

Ok, donc même si j'ai eu l'entretien pour le licenciement économique du fait que l'AT est arrivée après c'est possible que

le licenciement soit reporté ? Ou nul ?

Par Fabienne945

J'ai trouver ses informations sur internet :

? L'entretien préalable au licenciement économique a eu lieu le 15 décembre 2025.

? Un accident du travail est survenu le 17 décembre 2025, entraînant la suspension du contrat de travail.

? Conformément au Code du travail, pendant la suspension du contrat pour accident du travail, l'employeur ne peut pas notifier un licenciement, même si l'entretien préalable a déjà eu lieu.

? Un licenciement notifié après le 17 décembre 2025 serait nul, sauf s'il est fondé sur une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif totalement étranger à l'accident, conditions très strictes.

? En pratique, un licenciement économique ne répond généralement pas à ces exceptions.

C'est ce que vous m'expliquez ?

Par kang74

Voilà .

Alors il est possible d'argumenter sur "impossibilité de maintenir le contrat pour un motif totalement étranger à l'accident, conditions très strictes" dans le cadre d'un licenciement économique , selon le contexte .

Mais pas sur qu'un employeur s'y risque .

NB : Un accident de travail qui n'amène pas d'arrêt de travail ne bloque absolument rien . Mais si arrêt de travail, on prendra en compte la date de l'accident de travail .

Notez aussi que la situation d'accident de travail n'est pas forcément à l'avantage de l'employé qui pensait pouvoir bénéficier d'un licenciement économique ... et au final, non .(cela s'est vu sur ce forum)

Par Fabienne945

Ok merci, mais le problème c'est que je suis vraiment en incapacité de travailler malheureusement pendant sûrement quelques jours, et je n'ai pas envie d'avoir de soucis par rapport au licenciement. Si je dis cela, peut-être qu'on va me licencier de force et ça ne sera pas à mon avantage.

Par kang74

Je comprends que vous n'y pouvez rien .

Je ne comprends pas l'histoire de vous licencier " de force" , ni d'avoir des soucis par rapport au licenciement .

L'employeur décidera de vous licencier ou pas, maintenant ou pas .

C'est lui qui sait s'il a les arguments pour le faire malgré l'AT suivant la chronologie aussi .

NB : Contrairement à l'exemple que vous donnez, ce n'est pas l'accident du travail qui suspend votre contrat .

C'est l'arrêt de travail suite à cet AT .

Par Fabienne945

Effectivement, j'ai une fracture et un arrêt de travail pour une période de 2 semaines pour le moment. Avec des radios et certificat médical donc pour le moment le licenciement économique est suspendu car je n'avais pas encore reçu la notification mais j'ai eu seulement l'entretien.

Merci à vous

Par Heniri

Hello !

Fabienne votre employeur a-t-il bien déclaré votre Accident du Travail conformément à son obligation ?

Cet AT n'impacte pas la légitimité d'un licenciement pour motif économique. La procédure de licenciement ne compromet pas la reconnaissance de l'AT. A priori votre arrêt de travail va différer votre licenciement.

Fabienne vous craignez d'être licenciée "de force" et que ça ne soit "pas à votre avantage". Je ne comprends pas bien ce que vous voulez dire car il me semble qu'on est toujours licencié de force et qu'on en tire pas vraiment avantage de perdre son travail...

A+

Par Fabienne945

Bonjour,

Non, pas du tout, je n'ai peur de rien. Je comprends parfaitement le licenciement économique et je l'ai même accepté ; il n'y a aucun problème à ce niveau-là.

Je n'avais évidemment pas prévu d'être en accident du travail. Celui-ci est réellement survenu par accident, avec des témoins, et mon employeur était lui-même présent. Il a bien effectué les démarches nécessaires pour la déclaration de l'accident du travail.

À ce jour, j'ai une fracture et je suis arrêtée pour une durée de deux semaines. Je précise que je n'ai pas encore reçu la notification officielle du licenciement : j'ai uniquement eu l'entretien préalable. Il m'a été indiqué qu'au vu de l'accident du travail et de l'arrêt qui en découle, et tant que la notification n'a pas été envoyée, la loi protège le salarié et que la décision de licenciement ne peut pas être notifiée pendant cette période, puisqu'il s'agit d'un accident du travail et non d'un simple arrêt maladie.

Ma question portait donc uniquement sur la confirmation de ce point juridique : est-ce bien le cas et cela entraîne-t-il un simple report de la procédure ? S'il n'y a aucun souci, nous en avons déjà discuté avec mon employeur et nous sommes tous les deux d'accord. Il ne s'agit donc pas d'une fermeture de l'entreprise, mais bien d'un licenciement économique.

Merci par avance pour vos éclaircissements.

Par citoyen25

L'accident du travail a bien été déclaré?

Par Henriri

(suite)

Citoyen on ne sait toujours pas, fabienne ne répond pas à cette question que j'ai déjà posée.

Fabienne vous disiez "je n'ai pas envie d'avoir de soucis par rapport au licenciement. Si je dis cela, peut-être qu'on va me licencier de force et ça ne sera pas à mon avantage" d'où mon commentaire (on est toujours licencié de force et c'est plutôt un désavantage de n'avoir plus de travail). Mais si maintenant vous n'avez peur de rien tant mieux.

A+

Par Fabienne945

Oui l'accident du travail a bien été déclaré dans les délais

Par Fabienne945

Vous avez malheureusement pas compris ma demande j'ai dit que j'ai reçu une convocation pour un licenciement économique individuel je suis la seule concernée ! Mais mon rendez-vous « l'entretien » donc l'annonce a eu lieu le 16 décembre 2025. Normalement 7 jours après l'entretien je suis sensé recevoir la décision du licenciement avec la lettre avec la notification du début de préavis.

Cependant comme je vous ai expliqué j'ai eu un accident du travail le 18 décembre 2025 que j'ai donc déclaré à l'employeur et au médecin donc oui je suis actuellement en AT maintenant ma question était seulement : vais-je recevoir le courrier avec le début de préavis pour la fin de mon contrat ou le fait que je suis en AT cela va décaler la procédure ? Car dans la loi nous sommes protégés si le licenciement économique sauf si c'est conditions il y'a c'est conditions le

licenciement est maintenu :

Cessation totale et définitive de l'entreprise

? L'entreprise ferme complètement, plus d'activité possible.

2. Liquidation judiciaire

? L'employeur n'a plus la possibilité légale ou financière de conserver des salariés.

3. Suppression définitive du poste

? Le poste disparaît réellement et durablement, sans possibilité de remplacement ou d'adaptation.

4. Réorganisation indispensable à la survie de l'entreprise

? À condition qu'elle soit vitale, documentée, et qu'aucun reclassement ne soit possible.

La procédure continue mais moi ça me concerne pas car le motif est : Baisse temporaire du chiffre d'affaires.

Donc j'aimerais savoir si ça décale la procédure de licenciement ou non ? Merci

Par kang74

Et la réponse a été donnée : cela peut la suspendre (deux semaines on est dans les temps : il a un mois après l'entretien) cela peut l'annuler , cela peut ne rien changer (l'employeur se met potentiellement en tort mais c'est son choix).

Seul votre employeur a la réponse, et sa réponse sera peut être évaluée dans deux semaines (qui est un délai assez court pour une fracture)

Par citoyen25

Avec une fracture du poignet et l'impossibilité de s'en servir, il me semble que 15 jours c'est court. Il est probablement possible de renouveler ou faire prolonger cet arrêt.

La fracture ne peut être consolidée en 15 jours.

L'intérêt serait de pouvoir prolonger la période pendant laquelle votre employeur ne devrait pas avoir le droit de vous licencier.

Sinon Kang74 a bien expliqué la situation : si votre employeur passe outre il risque gros si vous contestez aux prud'hommes.

Sinon il faut également regarder de près s'il y a bien un motif économique réel à votre licenciement.

Une baisse temporaire du chiffre d'affaire peut être un motif minimaliste...(c'est quand même un évènement très courant dans les entreprises, sans qu'il y ait licenciement) il faut également que cette baisse soit significative et ait une durée minimale (art. L 1233-3 du code du travail).

Par Fabienne945

Merci pour vos informations