



Modalités de suppression de poste envers le titulaire

Par MCSM

Bonjour,

Je suis fonctionnaire d'Etat titulaire.

J'ai reçu un mail début juillet de la part des RH m'annonçant que mon poste serait supprimé au 1er septembre sans plus de détail sur la raison.

Or, je n'ai pas eu de confirmation officielle écrite par la voie hiérarchique du fait que mon poste serait soi-disant supprimé. J'ai cherché à en avoir et on m'a renvoyé sur les RH.

Dès lors, mes questions sont les suivantes: Ce qui m'arrive est-il conforme aux textes juridiques? En cas de suppression de poste, le titulaire doit-il être prévenu? par écrit? par sa hiérarchie? combien de temps à l'avance? quels sont ses droits? Que faire à ce stade?

merci.

Par jury34

Bonjour,

Que dit votre contrat de travail à ce sujet?

Cela doit être contractuellement prévu en principe.

Cordialement

Par MCSM

Bonjour jury34,

En tant que fonctionnaire d'Etat titulaire, je n'ai pas de contrat de travail sur mon poste.

merci.

Par jury34

Bonjour,

Il y a forcément un contrat de travail....

Par MCSM

A l'issue de mon concours j'ai signé un engagement d'au moins huit ans dans la fonction publique. C'est le seul papier que j'aie signé ressemblant à un contrat de travail.

Et il n'entre pas dans le détail concernant les suppressions de poste.

Par jury34

Y a t il des dispositions dedans s'agissant des suppressions de poste?

Le cas échéant, il faudrait vous rapprocher de votre hiérarchie (recours gracieux) dans un premier temps pour leur demander à quoi vous/eux êtes/sont tenus (contractuellement et légalement). Demandez leur des explications en termes juridiques : le légal et le contractuel.

S'ils sont incapables de vous répondre avec précision, tenez moi au courant.

Très cordialement

Par MCSM

J'ai envoyé un mail à mon Directeur en lui disant que comme je n'avais rien reçu d'écrit de sa part, je considérais que mon poste n'était pas supprimé. Il m'a répondu: "ce n'est pas ce que les RH t'ont dit". Mais 1/ il n'était pas présent lors de mes entretiens avec les RH et 2/ c'est à lui et non aux RH que revient la décision de supprimer un poste. Et, encore une fois pas d'écrit nulle part.

Par jury34

S'il n'y pas d'écrit s'agissant de la suppression de poste, alors attendez et ne faites rien.

SI vous avez un écrit, faites un recours gracieux (demandes de précisions auprès de la hiérarchie).

Si vous avez un écrit et que la hiérarchie reste silencieuse : alors prenez un avocat et entamez une procédure devant le tribunal administratif.

Très cordialement

Par MCSM

merci.

J'ai 2 écrits:

- un mail de ma RH qui me dit exactement "vous avez été informé que votre poste serait supprimé au 1er septembre", et ce mail date de début juillet. C'est factuellement faux car je n'ai pas eu d'écrit confirmant cela.

Ce faisant, ce mail est donc le 1er écrit que je reçois à ce sujet.

- le mail de réponse de mon Directeur qui a écrit "ce n'est pas ce que les RH t'ont dit".

si je fais le recours, est-ce donc "contre" ma RH ou "contre" mon chef? ou les deux??

un simple mail est-il une pièce juridique suffisamment forte pour pouvoir lancer une requête juridique en TA?

admettons que je gagne au TA (au mieux dans quelques années) est-ce qu'ils vont me réaffecter sur ce poste?

bien cordialement.

Par jury34

On dit un recours "auprès" plutôt.

Le mail peut être constaté par huissier pour être utilisé dans le cadre d'une procédure.

La réaffectation est possible en obtenant gain de cause au ta. effectivement.

COrdialement

Par MCSM

merci beaucoup.

Bon, je me demande s'ils ne me font pas seulement croire que mon poste est supprimé alors qu'il ne l'est pas en réalité (d'où l'absence d'écrit hiérarchique).

Ces deux mails relèveraient donc d'une certaine intimidation pour me faire partir. Par ailleurs, prévenir un agent moins de deux mois avant la soi-disant fin du poste (toujours pas confirmée par écrit) est quand même plutôt exagéré (trouver un débouché pendant l'été n'est pas du tout optimal).

Est-ce que la pression et l'intimidation d'un employeur public sont répréhensibles par des textes juridiques? S'agirait-il alors d'une situation qui entrerait dans le cadre du harcèlement moral? mes droits en la matière seraient liés à la loi sur le harcèlement moral?

bien cordialement.

Par jury34

Je ne pense pas qu'il y ait harcèlement :

Le harcèlement moral est une forme de violences exercées au sein du travail. Les salariés et agents publics sont protégés contre le harcèlement moral qui est interdit et sanctionné.

Haut
Définition
Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits qu'ils soient exercés par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou entre collègues.

Haut
Protection des salariés
Salariés protégés contre le harcèlement moral

Il s'agit :

des salariés du secteur privé ;

des employés de maison ;

des concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation ;

des assistantes maternelles ;

des marins.

Sont également concernés, selon un régime adapté, les fonctionnaires et les agents publics non titulaires.

Mesures interdites à l'encontre des salariés

Aucun salarié, victime ou témoin de tels agissements, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires directes ou indirectes notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Obligation de prévention de l'employeur

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral.

De même, le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de telles pratiques.

Haut
Recours et sanctions
Procédure de médiation

Le salarié ou la personne mise en cause peuvent engager une procédure de médiation. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur tente de les concilier et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Recours contentieux

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement moral disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi.

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut, avec l'accord écrit du salarié, engager à sa place les actions en justice qui lui sont ouvertes.

Preuve du harcèlement en cas de contentieux

Le salarié doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, la personne poursuivie doit prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou que ses actes sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement.

Sanctions encourues en cas de harcèlement moral

Sanction disciplinaire : tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires.

Sanction pénale : le harcèlement moral est un délit puni d'1 an d'emprisonnement et de 15 000 ? d'amende.

Par MCSM

merci.
Alors il s'agit "juste" d'intimidation.

Par jury34

tout à fait!

Cordialement

Par MCSM

et l'intimidation n'est donc pas répréhensible?

Par jury34

Pas pénalement. Il n'y a pas infraction en l'espèce. C'est trop "léger".

Mais vous pouvez le faire valoir devant le TA.

Cordialement

Par MCSM

merci.
Si j'entame une procédure devant le TA, ce serait pour quel motif? suppression de poste sans notification hiérarchique officielle?

Par jury34

Le mieux est de prendre un avocat spécialisé en la matière.

Je suis spécialisé en droit privé, c'est du droit public.

En droit privé, cela serait un licenciement abusif.

Tenez moi au courant si vous entamez une procédure.

Cordialement

Par MCSM

comme cela est de l'intimidation et que ces mails ne sont pas assez forts pour être attaqués officiellement, je ne pense pas entamer de procédure avant de recevoir l'avis d'affectation officiel(abusive). En revanche, à partir de cet instant-là, je ne pense pas pouvoir éviter une requête en TA.

Par jury34

Je suis bien d'accord avec vous

Par MCSM

En somme mon poste n'est pas supprimé (puisque je n'ai pas été prévenu) mais on me dit par écrit qu'il l'est, copie mon chef. Au minimum c'est du mensonge et de la déloyauté, au maximum c'est de l'excès de pouvoir pour me faire partir sans trace écrite.

Finalement faut-il attendre que je sois affectée ailleurs (de force donc) pour protester?

Par jury34

Oui, attendez.

Il n'y a aucune infraction pénale et rien de concret pour l'instant pour entamer un procédure.

Cordialement

Par MCSM

si je prends un avocat, est-ce dans le département de mon lieu de travail, là où il y a le litige, ou bien dans le département de mon domicile? merci.

Par jury34

Vous pouvez prendre un avocat de n'importe quel barreau, bien entendu.

Par nique

Bonjour

ayant passé le permis moto en 2005, j'ai récupéré la feuille jaune (que je dispose encore) de l'obtention du permis, mais je n'ai jamais été chercher le vrai permis à la préfecture, puis-je le récupérer est-il toujours valable, on m'a conseillé de le déclarer perdue et de le refaire

merci

Par jury34

Bonjour,

La date de validité de cette fameuse feuille jaune n'est pas inscrite dessus?

Cordialement