



## Droit du travail secteur public

-----  
Par Rachel64

Bonjour, je me présente, je suis Mlle Mignot Rachel, Ash dans une structure publique depuis le 13/02/2018.

Je suis donc à temps plein , en novembre 2020 , j'ai été mise en arrêt par mon médecin pour dépression liée au travail , j'ai également été suivi par une psychologue pendant une période, mon arrêt s'est terminé le 23 août 2021 , avec une visite médicale de reprise le 24 août .

Le 24 août , la médecine du travail me déclare inapte à mon poste avec possibilité de reclassement.

A cette date , l'hôpital avait 1 mois pour le proposer quelques choses , le 14 octobre je reçois un appel d'une collègue de buanderie pour une proposition de poste en sous sol , que je trouve a ce moment là, pas adapté , et sous les conseils de la médecine du travail, je refuse donc ce poste, entre temps je reçois une lettre me disant que je suis positionnée en congés ( sans mon accord) jusqu'en novembre 2021 .

Et je finis par recevoir le 18 octobre ma suspension suite a l'obligation vaccinal.. le 13 mai 2023 , un décret sort pour la suspension de l'obligation vaccinal, je reviens donc vers mon employeur le 16 mai , mon employeur m'avertir que je dois passer une visite médicale ( obligatoire d'après lui avec la mention en rouge de devoir porter un masque alors que celui ci n'est plus obligatoire, je l'ai ressenti comme discriminatoire parce que j'ai refusée l'injection) pour une reprise dans de bonnes conditions, après quelques péripéties, j'obtiens un rendez-vous le 12 juin 2023 , rendez vous qui n'a duré que 5 min , en effet le médecin du travail m'a informé que je n'avais rien a faire a ce rendez-vous, que non , ce n'est pas un rendez vous obligatoire, et que mon employeur se doit d'abord de finir la procédure de reclassement et qu'ensuite je devrais revenir la voir pour la visite de reprise. A ce jour, je n'ai plus de nouvelles de l'hôpital. Et je commence a être lasse de la situation, on m'a privé de travail, de salaire pendant quasiment 2 ans , depuis le 13 mai je suis censée être réintégrée.. l'employeur n'a pas de délai légal a respecter depuis le décret suspendant l'obligation vaccinal ? La comédie va durer combien de temps encore ?

-----  
Par kang74

Bonjour

Vous êtes contractuelle, fonctionnaire, fonctionnaire stagiaire ?

D'après ce que je comprends vous êtes dans le cadre d'une inaptitude, donc décret ou pas, ce n'est pas le problème .

-----  
Par Rachel64

Je suis Agent contractuel en CDI

-----  
Par kang74

Vous voulez dire que vous êtes contractuelle en CDI ?  
Tout est dans votre contrat de travail .

-----  
Par Rachel64

Oui , je suis agent contractuel en CDI

-----  
Par kang74

D'après ce que je comprends c'est que votre suspension par rapport à l'obligation vaccinale a suspendu aussi la procédure du licenciement pour inaptitude qui a eu lieu avant .

Les délais pour un reclassement sont normaux dans la fonction publique ( 3 mois), la prise de congés pendant ces 3 mois aussi .

Donc au 18 Octobre les 3 mois pour un reclassement ont été suspendus et ils devraient reprendre au lendemain du décret : au 18 Octobre ils leur restaient plus d'un mois pour vous reclasser .

En tout cas, c'est que j'en comprends .

Rapprochez vous d'un syndicat en faisant la chronologie précise des faits avec les courriers reçus en ce sens .

-----  
Par Rachel64

Je viens d'avoir des nouvelles, après m'avoir donné rendez-vous a la médecine du travail " pour une reprise dans de bonnes conditions" qui n'a rien donné puisqu'ils sont censés finir ma procédure de reclassement suite a mon inaptitude. Aujourd'hui, j'ai reçu un mail de l'hôpital, me disant que maintenant, je dois me soumettre à une expertise médicale avec un médecin agréé pour statuer sur l'avis d'inaptitude de la médecine du travail, et que sans cet avis ils ne peuvent pas faire de procédure de reclassement ou de licenciement pour inaptitude. Je commence vraiment à me dire que c'est de l'acharnement a mon égard . Quels sont mes recours? Après m'avoir rendu malade , m'avoir considéré comme une pestiférée suite a mon choix de ne pas me faire vacciner , m'avoir du coup, Privé de salaire pendant quasiment deux ans , me faire tourner en bourrique pour une éventuelle reprise . Je le ressens comme ça .. mais pour moi ça reste de l'acharnement et je ne sais pas comment on peut le qualifier...

-----  
Par kang74

je dois me soumettre à une expertise médicale avec un médecin agréé pour statuer sur l'avis d'inaptitude

Mais ce n'était pas déjà fait ??

Donc effectivement il n'y a jamais eu de constatation de votre inaptitude dans le cadre d'un emploi dans la fonction publique .

Je pensais que quand vous parliez du medecin du travail , vous parliez du medecin agréé !! C'est le seul qui a le pouvoir de dire que vous êtes inapte ! et donc de déclencher les 3 mois de reclassement .

Aucun acharnement , tous les soignants qui ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale ( c'est leur choix mais il y a eu des conséquences) ne sont pas pour autant inaptes à reprendre le travail ...

Ne mélangez pas tout .

-----  
Par kang74

Article 17-1

Modifié par Décret n°2022-820 du 16 mai 2022 - art. 30

I.-Lorsqu'à l'issue d'un congé prévu au présent titre, il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, l'autorité investie du pouvoir de nomination convoque l'intéressé à l'entretien préalable prévu à l'article 43 et selon les modalités définies au même article.

Si l'autorité investie du pouvoir de nomination décide, à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1, de licencier l'agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 42. Cette lettre informe également l'intéressé qu'il peut présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 42 et lui indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

II.-Si l'agent présente une demande écrite de reclassement, l'administration lui propose un reclassement dans un emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

L'offre de reclassement concerne les emplois relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

III.-Si le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 42, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues aux articles 17-1 et 17-2.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

IV.-En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI.

-----  
Par kang74

Article 17-2

Modifié par Décret n°2022-820 du 16 mai 2022 - art. 12

I.-Lorsque, à l'issue du délai prévu au III de l'article 17-1, le reclassement n'est pas possible ou lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou s'il n'a pas formulé de demande écrite dans le délai indiqué au deuxième alinéa de l'article 17-1, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 42.

Il peut néanmoins renoncer à tout moment au bénéfice de ce préavis.

II.-L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au III, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

III.-Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant l'expiration des congés mentionnés à l'article 13. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré.

IV.-Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

-----  
Par Rachel64

Si je suis ici, a demandé conseil, c'est bien parce que je n'y connais rien en ces procédures et que justement j'essaye de comprendre ce qui se passe . La médecine du travail m'a déclarée inapte au poste que j'occupais, la même, m'a dit que l'hôpital devait finir la procédure de reclassement. Alors oui effectivement, je ne savais pas que'une expertise médicale devait avoir lieu avec un médecin pour statuer de la décision du médecin du travail . Car pour moi, je pensais que c'était statuer déjà .. je ne sais pas si je suis clair ..

-----  
Par Rachel64

Merci de ces informations. C'est beaucoup plus clair pour moi

-----  
Par kang74

Oui et c'est pour cela que je vous donne les textes qui s'appliquent dans la FPH .  
Pour que vous compreniez, pour que vous sachiez ce qu'il va se passer .

Personnellement, je ne comprends pas que le medecin du travail , vous ait donné un certificat d'inaptitude ...  
Y a un truc qui ne colle pas ...