Image not found or type unknown

# licenciement pendant arret de travail

Par **smac34**, le **17/08/2011** à **09:56**

Bonjour,

Mon épouse travaille comme infirmière avec un contrat fonction publique territoriale (non titulaire)
Elle a eu un accident de travail qui est en passe d'être reconnu comme maladie professionnelle (hernie discale).
Opérée en janvier, elle ne peut toujours pas travailler.
La responsable de la maison de retraite où elle travaille l'a appelé hier pour lui annoncer qu'elle mettait fin au contrat.
Son contrat est un CDD de 1 an renouvelable, comme elle a commencé en septembre 2009, la responsable considère que c'est juste une fin de contrat.
Il me semble que la maladie suspend le contrat et que, par ailleurs, il est discriminatoire de licencier quelqu'un pour une raison de maladie.
Que devons nous faire ?

Par **P.M.**, le **18/08/2011** à **00:41**

Bonjour,
En principe au arrêt-maladie ne reporte pas le terme d'un CDD, je conseillerais à la salariée de se rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale de la branche d'activité car personnellement, je ne suis pas spécialiste du statut de droit public...

Par **smac34**, le **20/08/2011** à **20:12**

Bonsoir
Merci pour ta réponse, peu après j'ai eu un avocat qui m'a dit la même chose.
En regardant de plus près le statut du personnel fonction publique territoriale non fonctionnaire, cela contrevient au décret qui les gère (88-145). Notamment l'article 7 délai non respecté et surtout art.13 qui prévoit un an sans solde avant de rompre définitivement le contrat.
Donc, il y a bon espoir.

Par **smac34**, le **20/08/2011** à **20:21**

Bonsoir
Merci pour ta réponse, peu après j'ai eu un avocat qui m'a dit la même chose.
En regardant de plus près le statut du personnel fonction publique territoriale non fonctionnaire, cela contrevient au décret qui les gère (88-145). Notamment l'article 7 délai non respecté et surtout art.13 qui prévoit un an sans solde avant de rompre définitivement le contrat.
Donc, il y a bon espoir.

Par **P.M.**, le **20/08/2011** à **20:25**

Il ne semble pas que l'art. 7 et/ou l'art. 13 du Décret 88-145 remette en cause la fin du CDD à son terme normal...

Par **smac34**, le **21/08/2011** à **11:10**

Bonjour

Très réactif : )
Je me base sur l'art 13 qui dit
L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.
Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.
L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

Ma compréhension de cet article est sans doute fausse, mais ce que je comprends est que l'employeur doit au préalable proposer ce congé sans solde. Non ?

Art 7 J'ai fait erreur, c'est juste que son employeur n'a pas respecté cet article envers tous les salariés depuis 10 ans, comme il refuse de payer les heures sup depuis qu'il est chef !

Sinon, il y a l'art. 38 qui n'a pas été respecté :
Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

tard :

2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

En effet au terme du 2ème alinéa, le courrier aurait du être envoyé début aout et non le 17/8.
Mais est ce suffisant pour annuler le courrier simple (non recom)?
Merci pour ton analyse

Par **smac34**, le **21/08/2011** à **12:27**

Re-bonjour,

Juste, une autre précision svp :

- Une lettre de l'employeur informant que le CDD n'est pas reconduit doit-elle indiquer la raison ? (au téléphone, l'employeur a indiqué que c'est à cause de la maladie)

Par **P.M.**, le **21/08/2011** à **12:27**

Bonjour,
A l'art. 13, il n'est pas précisé que si le CDD s'est trouvé rompu entre temps car non renouvelé ces dispositions s'appliquent...
Pour l'application de l'art. 38 tout dépend de ce que l'on appelle le début du mois précédent mais encore une fois je pense que les organisations syndicales seraient plus à même de vous informer...

Par **smac34**, le **21/08/2011** à **12:28**

Re-bonjour,

Juste, une autre précision svp :

- Une lettre de l'employeur informant que le CDD n'est pas reconduit doit-elle indiquer la raison ? (au téléphone, l'employeur a indiqué que c'est à cause de la maladie)

Par **P.M.**, le **21/08/2011** à **12:31**

Je ne vois pas cette obligation dans le décret précité mais si c'était à cause de la maladie qu'il n'est pas renouvelé, il s'agirait d'une discrimination du moins au sens du Code du travail applicable aux contrats de droit privé...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **smac34**, le **21/08/2011** à **12:46**

Merci pour toutes ces infos et longue vie à Legavox :)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés