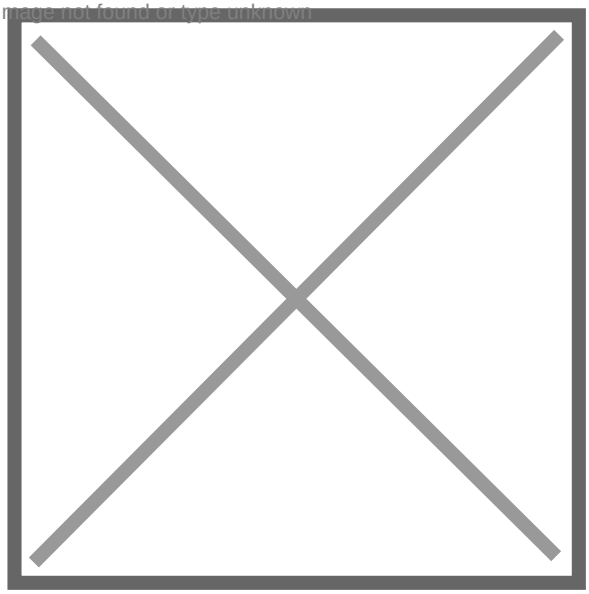
Image not found or type unknown



Succession anormale de cdd

Par **juliette11**, le **04/01/2012** à **10:53**

Bonjour,
Est-il normal que l'on m'ait imposé depuis 2003 une succession ininterrompue de CDD sans période de carence, ni prime de précarité. J'occupe un poste de professeur de musique pour 15 heures de cours par semaine. Par avance, merci pour vos conseils.

Par **pat76**, le **04/01/2012** à **16:38**

Bonjour

Vous êtes dans le privé ou la fonction publique?

Par **juliette11**, le **05/01/2012** à **08:32**

Bonjour,
Pour répondre à votre question, sur les contrats il est indiqué :
agent territorial de la fonction publique.
D'autres éléments sont à votre disposition si vous le souhaitez. Merci.

Par **DSO**, le **05/01/2012** à **12:45**

Bonjour Juliette,

Vous êtes donc de droit public.

Je ne pourrais pas vous répondre, étant spécialiste du droit privé.

Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **05/01/2012** à **13:13**

Bonjour

Vous êtes dans la fonction publique territoriale donc les contrats à durée déterminée successifs ne pourront excéder 6 ans.

Si, à l'issue de la période maximale de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne pourra l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Apparament cela fait plus de 6 ans que vous êtes en poste.

Vérifiez si la durée totale de vos contrat excède 6 ans et si cette durée a été dépassée, je vous conseille de saisir le Tribunal administratif pour redemander la qualification de votre contrat en CDI.

Dans la fonction publique, il n'y a pas de prime de précarité pour les CDD.

Par **juliette11**, le **05/01/2012** à **17:42**

Bonjour et merci à vous tous.
L'explication que je viens de retrouver serait-elle à considérer : parce que je lui avais demandé d'éclaircir ma situation auprès du Centre de Gestion dont je dépends, voici la réponse du syndicat contacté : "ce CDD est régi par le statut des agents publics de droit privé". Je ne sais comment interpréter cela ?
Cordialement,
Juliette.

Par **pat76**, le **05/01/2012** à **18:03**

Rebonjour

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Lisez ce qui suit, source wikipédia:

En France, un agent contractuel de la fonction publique est un agent non fonctionnaire de l'administration, dont la situation est régie par un contrat qui détermine ses droits et obligations. Les agents contractuels sont l'une des catégories d'agents non titulaires de la fonction publique, avec les auxiliaires, les vacataires, les stagiaires et les emplois de cabinet. On trouve des agents contractuels dans les trois fonctions publiques : d'État, territoriale et hospitalière. Certaines spécificités sont propres aux contrats qui régissent les agents des collectivités territoriales et les hôpitaux.

On ne parle de « contractuel » que pour les emplois qui auraient vocation à être remplis par un fonctionnaire. Ainsi, dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) où, sauf exception, les employés sont des salariés de droit privé, on ne parle pas de contractuels. En cas de litige, la justice doit déterminer si une personne employée est un agent contractuel, public, ou non. En effet, le cas échéant, le litige sera porté devant le juge administratif, et non devant les prud'hommes. La jurisprudence considère désormais que tout employé d'un service public administratif, quelle que soit sa fonction, est un agent public. À l'inverse, le personnel d'un SPIC (service public industriel et commercial) relève du contrat de travail du droit privé, à l'exception de sa direction.

En 2005, les agents contractuels se trouvaient au nombre de 1 092 000 personnes, soit une proportion de 20,5 % du total des agents publics.

Le recours au contrat: Plusieurs raisons motivent le recours de L’administration, au contrat, pour recruter ses agents. En premier lieu, il s'agit d'un procédé plus simple et rapide que l'ouverture de places à un concours et il permet la sélection d'une personne spécifique sur des critères qui ne seraient pas pris en compte lors de la procédure recrutement des titulaires. Enfin, il se peut que l'emploi auquel cet agent sera affecté ne soit que temporaire.

Cependant, le législateur tend à limiter le recours au contrat afin qu'il reste la procédure d'exception. En effet, le recrutement par concours des fonctionnaires et leur statut se justifient par la nécessité d'une procédure transparente de mise en compétition des candidats susceptible de garantir l'effectivité d'un droit fondamental :

« […] Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents »

— Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, Art. 6

En conséquence, la loi a prévu un cadre limitatif de recours au contrat, qui varie selon les fonctions publiques, et déroge au principe d'occupation des emplois publics par des fonctionnaires.

« Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. »

— Loi Le Pors, Art. 3

Fonction publique d'État: L'administration d'État est parfois conduite à recruter ou à conserver des contractuels pour une durée indéterminée :

soit lorsque la loi le prévoit ; ainsi, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités a autorisé ces dernières à recruter des contractuels à durée indéterminée pour des activités d'enseignement-recherche ou d'administration (les CDD - post-doctorats, ATER, etc. - étaient déjà autorisés) ; certains établissements publics à caractère administratif sont par ailleurs autorisés de manière dérogatoire à un recrutement de contractuels pour des besoins permanents.

soit après six années de contrat à durée déterminée, lorsque l'administration entend renouveler le contrat, et ce depuis la loi du 26 juillet 2005 ;
si le contractuel est âgé de plus de 50 ans et qu'il compte plus de six ans d'activité en CDD le contrat est obligatoirement transformé en CDI.
soit lorsque l'administration reprend une activité précédemment exercée par un organisme de droit privé ; les salariés qui bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée se voient proposer un contrat de droit public à durée indéterminée.

Fonction publique territoriale: L'entrée au service d'agents non titulaires est prévu pour le remplacement d'un fonctionnaire, l'affectation à un emploi temporaire, et, en ce qui concerne les contrats, afin d'occuper des emplois permanents à temps partiel dans les petites communes et des emplois permanents lorsqu'aucun cadre d'emploi n'est susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

« Les collectivités locales et leurs établissements ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.

Ils peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Par, la suite, des assouplissements ont été introduits par la Loi dite Galland de 1987 afin de permettre au petites communes de recruter par contrat à durée déterminée renouvelable afin d'occuper des emplois permanents à temps non complet.

Par ailleurs, depuis la Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants:

Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

des services le justifient.

Nature juridique du contrat: Principe:

Les contrats régissant les contractuels sont en général des contrats de droit public à durée déterminée. Contrairement à ce qui se passe en droit du travail, où le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée (CDI), la durée déterminée est la règle. En effet, l'emploi de contractuels constitue une dérogation au principe qui veut que ces emplois soient occupés par des fonctionnaires soumis au statut général de la fonction publique.

[fluo]Contrats de droit privé: L'administration peut employer des contractuels dans les conditions du droit privé :

soit parce que l'administration en cause est expressément autorisée à employer du personnel dans ces conditions ;

soit parce que le contrat est de droit privé par détermination de la loi, ce qui est le cas notamment pour différents types de contrats aidés.[/fluo]

Droits et obligations: Les droits et obligations auxquels sont soumis les fonctionnaires s'appliquent mutatis mutandis aux contractuels.

Ils sont ainsi soumis au devoir de réserve, à l'obligation de se consacrer à leurs fonctions, à l'obéissance au pouvoir hiérarchique.

Ils ne bénéficient pas toujours des mêmes congés annuels (les agents contractuels du Ministère de l'Enseignement Supérieur ne bénéficient que dans certains cas de la même durée de congés annuels que leur collègue titulaires, soit 9 semaines (Arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale) ; ils sont souvent soumis au régime général (2,5 jours par mois). Concernant les congés maladie, ce n'est qu'après 4 mois d'ancienneté que les agents contractuels peuvent prétendre, comme leurs collègues titulaires, à conserver leur traitement ; dans le cas contraire, leurs absences sont décomptées de leur salaire, et ils sont soumis au régime général de la Sécurité Sociale (3 jours de carence, indemnités journalières correspondant à 50% du salaire) (Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, article 12). Pour bénéficier d'un congé parental, les agens contractuels doivent justifier d'une ancienneté minimale d'un an, en services continus.

Rémunération: Le principe général veut que les conditions de rémunération des agents contractuels soient fixées par contrat. Cette rémunération peut faire référence à un indice de la fonction publique, ou être basé sur des montants fixes et/ou des taux horaires particuliers. Aucun régime indemnitaire n'est obligatoire.

Par ailleurs, les agents en CDD ne peuvent prétendre à des revalorisations salariales automatiques à l'ancienneté, sur le modèle des avancements d'échelon pratiqués pour les fonctionnaires titulaires.

Renouvellement du contrat: En France, la loi 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique introduit des mesures

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

de lutte contre la précarité. Les articles 13, 15, et 19 sont relatifs respectivement aux fonctions publiques d'État, territoriale, et hospitalière.

Elle apporte une modification substantielle en prévoyant que :

« Les agents contractuels sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée."

Par ailleurs :

« Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1er juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :

1.Être âgé d'au moins cinquante ans ;
2.Être en fonction ou bénéficier d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 136 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;
3.Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;
4.Occuper un emploi en application des quatrième, cinquième ou sixième alinéas de l'article 3 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 précitée dans une collectivité ou un établissement mentionné à l'article 2 de la même loi[. »
Sortie de service[modifier]Comme le contrat de fonction publique est en principe à durée déterminée, il s'éteint à l'issue du terme pour lequel il avait été conclu, sauf renouvellement. Toutefois, l'agent peut se voir proposer immédiatement un nouveau contrat, par exemple si un autre poste est à pourvoir. Toutefois, au bout de six ans en qualité de contractuel, le renouvellement ne peut se faire que pour une durée indéterminée.

En outre, le contrat peut prendre fin pour les mêmes raisons que la fin d'emploi d'un fonctionnaire ; par exception, en cas de faute grave, l'agent contractuel peut être licencié suite à une mesure disciplinaire.

[**fluo]Il est à noter que l'indemnité de précarité, dispositif propre au code du travail et applicable aux contrats de droit privé, n'est pas exigible pour les agents en fin de contrat public.[/fluo]**

Le contrat prend également fin si l'agent contractuel devient titulaire de la fonction publique :

parce qu'il a réussi un concours de la fonction publique et a été titularisé dans un corps ou un cadre d'emplois ;

parce qu'il a bénéficié d'un recrutement sans concours dans la fonction publique (en particulier pour les emplois de catégorie C) ;

par titularisation directe dans le cas des travailleurs handicapés.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés