Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

CDD droit public sans motif / CDI ?

Par Almendra

Bonjour,

Je suis actuellement en contrat à durée déterminée de droit public au sein d'un établissement public à caractère administratif.

J'ai commencé en tant qu'intérimaire à temps-partiel en février 2018 jusqu'en décembre 2018. Puis l'établissement m'a proposé un CDD mi-temps d'un an en 2019. Un avenant de renouvellement d'un an en 2020. Un avenant de renouvellement de trois ans de 2021 à 2023.
En 2020, il y a aussi eu un avenant pour augmenter temporairement mon temps de travail pendant 6 mois (pour remplacer une collègue en congé maternité).

Mon poste est responsable de la coordination administrative d'une chaire. Cette chaire est renouvelable tous les 5 ans. Son prochain renouvellement pourrait avoir lieu en novembre 2023.

Tous les ans j'ai affirmé auprès de mon supérieur hiérarchique mon souhait de CDI. Il y est très favorable mais le directeur de notre centre n'a pas réalisé ce souhait en invoquant l'incertitude sur le renouvellement de la Chaire et il n'a pas d'autre poste permanent à pourvoir (il y en a peut-être dans les autres centres de l'établissement mais il n'est pas revenu vers moi).

A la fin de mon contrat en décembre 2023 j'aurai cumulé 11 mois d'intérim sur le même poste et 5 ans de CDD. Je crains de me retrouver sans emploi si je n'ai pas de CDI.

En relisant mon contrat CDD je m'aperçois que le motif de recours à un CDD n'est pas mentionné, il n'y a pas non plus de clause de renouvellement. Est-ce que cela peut permettre de requalifier mon contrat en CDI ? Dans le contrat intérim, il était indiqué accroissement d'activité lié à la nécessité de renforcer l'équipe existante, mais rien de tel n'est mentionné dans le CDD avec l'établissement public.

Merci d'avance de votre aide et bonne journée

Par kang74

Bonjour

La reprise d'ancienneté d'un employé qui a été intérimaire n'existe pas en droit public (elle est limitée à 3 mois en droit privé) : en interim votre employeur c'est l'agence d'intérim .

En droit public aussi il n'y a pas de motifs qui doivent être clairement définis dans le contrat, mais il peut y avoir des decrets , des arretés qui définissent le cadre légal de votre emploi .
Il n'y a pas besoin non plus d'y avoir une clause de renouvellement pour qu'on puisse renouveler votre contrat (ou pas).
Ce n'est ni votre responsable, ni le directeur du centre qui peuvent décider de la permanence d'un poste (ou pas) et c'est à vous de vous renseigner auprès du services RH des recrutement en interne par le biais d'un concours .
Dans la fonction publique la possibilité d'un CDI n'est pas de droit et cela même au bout de 6 ans sur la fonction en remplissant toutes les conditions :
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13852]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13852[/url]
Vous feriez mieux de vous renseigner sur les conditions d'accès à un poste permanent vacant dans votre administration .

Par Almendra

Bonjour,

Merci beaucoup d'avoir répondu aussi rapidement.

Je pensais que l'intérim pouvait être comptée dans l'ancienneté car j'avais trouvé ceci

Circulaire du 3 août 2010
Relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique (extrait de la page 14 https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=31648:)

"A l'issue de la mission, la personne publique peut engager, par contrat, le salarié intérimaire dans les conditions prévues par le statut général de la fonction publique. La durée des missions accomplies auprès de cette administration au cours des mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Elle sera par ailleurs déduite de la période d'essai prévue si les fonctions exercées au cours de la mission et celles prévues par le contrat sont les mêmes."

J'ai donc pensé que à la fin de mon contrat fin 2023 si la chaire se renouvelle pour 5 ans et si on souhaitait me garder ce serait forcément en CDI puisque en décembre 2024 j'aurai plus de 6 ans d'ancienneté en comptant l'intérim.

De plus "Le contrat comporte également une définition précise du motif de recrutement....",d'après https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13117/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest=

Donc j'ai pensé que la mention du motif était obligatoire sur le contrat même en droit public.

Par kang74

Ce serait bien pour vous mais je verrai plutot avec un syndicat l'application de cette circulaire dans les faits par rapport à votre situation (enchainement direct ou pas, même emploi , même fonction)
Si c'est le cas , vous en avez la confirmation sur vos fiches de paie et avec l'absence de période d'essai sur votre premier contrat .

Pour le motif comme déjà dit c'est plutot çà :
Le contrat comporte les informations suivantes :

Disposition législative et, s'il y a lieu, alinéa, en application duquel vous êtes recruté
Donc avez vous ces dispositions et quelles sont elles ?

'ai donc pensé que à la fin de mon contrat fin 2023 si la chaire se renouvelle pour 5 ans et si on souhaitait me garder ce serait forcément en CDI puisque en décembre 2024 j'aurai plus de 6 ans d'ancienneté en comptant l'intérim.
Et je vous réponds que même si on voulait vous garder, certains postes ont un mode de recrutement particulier et qu'il faut se renseigner pour savoir ,comment cela se passe pour ce poste précisément .

Par Almendra

merci encore.

je ne sais pas trop pour les dispositions législatives

Il est indiqué dans mon contrat "Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, s'applique de plein droit le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif..."

quand je clique sur le lien : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/

je trouve : "Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application de l'article L. 332-7 du même code."

et il n'y a rien de tout ça

Par kang74

Dans votre contrat on fait réference à un article dans le décret (ou les décrets) pour justifier du recours au contractuel .

Je ne vois pas votre contrat de travail : donc faites le voir à des syndicats, parlez leur de votre problématique aussi .

Personnellement je n'ai jamais vu de motif clairement indiqué dans un contrat de contractuel .
On fait référence à un décret, à un arrêté, à une circulaire

"Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

On trouve toujours ce qu'on veut y trouver , pourtant y a 44 articles .
Moi je trouve :
Article 1

Modifié par Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 - art. 3

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public recrutés par l'une des administrations mentionnées à l'article L. 3 du code général de la fonction publique sur le fondement des dispositions des 1° et 3° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3, L. 332-5 à L. 332-7, L. 332-22, L. 332-24 et L. 445-5 du même code ainsi que de l'article L. 1432-2 du code de la santé publique. Elles s'appliquent également aux agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement de l'article 16 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes.

Elles s'appliquent également aux agents recrutés dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 445-1 et L. 445-2 du code général de la fonction publique et à l'article L. 1224-3 du code du travail.

Elles s'appliquent aux agents recrutés dans les conditions alors prévues par l'article 82 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et à ceux recrutés sur le fondement du I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Elles ne s'appliquent pas aux agents en service à l'étranger et aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.
Je peux vous dire que si vous faites articles par articles les raisons qui poussent à embaucher un contractuel, vous verrez que vos 4 raisons sont loin d'en avoir fait le tour .

Par Almendra

D'accord je comprends. Oui je montrerai le contrat à des syndicats.