



Non proposition de CDI après CDD (5 ans)

Par prj, le 11/04/2013 à 11:49

Bonjour,

Je m'interroge sur la régularité de la décision qui a été prise par mon employeur de ne pas me proposer un CDI après deux CCD (de 2 et 3 ans).

Contexte

1. Après une mission de 2 ans dans un syndicat Mixte, débuté le 16 mars 2008 , j'ai signé un nouveau contrat d'une durée de 3 ans.
2. Six mois avant la fin du second contrat, on m'informe que mon contrat ne serait pas reconduit sous la forme d'un CDI comme cela aurait dû l'être en invoquant des motifs économiques (budget de la structure ne permettrait plus de financer mon poste) et d'une réorientation des missions (renforcement de certaines missions au détriment d'autres sur lesquelles j'intervenais déjà).
3. Compte tenu des éléments transmis, j'ai indiqué que le nouveau profil recherché correspondait à mes compétences (en terme de formation, des activités exercées).
4. Un nouveau recrutement est lancé sur des bases d'un profil assez similaire au mien. Il a pris ses fonctions le lundi suivant la fin de mon contrat.
5. J'ai effectué mon préavis et mon contrat s'est achevé le 16 mars dernier. Depuis j'ai signé le solde pour tout compte.

Compte tenu de ces éléments, il me semble que les motifs invoqués ne tiennent pas:

- pérennisation du poste : mon poste n'a pas été reconduit au motif qu'un CDI aurait dû m'être proposé mais un nouvel emploi (en CDD aussi) a été créé à l'échéance de mon contrat (le nouvel employé a débuté son contrat le lundi suivant la fin de mon contrat).
- réorientations du poste : Mon profil me permettait de m'adapter aux évolutions envisagées.
- budget de la structure : si le salaire proposé à mon successeur est inférieur au mien, l'économie pour la structure est peu importante et la situation financière de la structure permettait de couvrir la charge salariale me concernant.

Compte tenu de ces éléments je me pose les questions suivantes :

- les motifs sont-ils de nature à justifier qu'il ne me soit pas proposé de cdi?
- n'y a-t-il pas excès de pouvoir à créer un autre poste suite du mien pour des missions comparables à celles que j'exerçais
- si un recours est légitime, comment faire jouer mes droits? quelle décision pourrais-je

espérer? moins de 2 mois après la fin de mon contrat, puis-je toujours entamer une procédure auprès du tribunal administratif?

En vous remerciant par avance pour les réponses apportées à mes questions et aux conseils que vous pourriez me donner.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/04/2013** à **15:16**

Bonjour,

S'agissant apparemment d'un statut de droit public, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale du secteur d'activité...

Par **prj**, le **11/04/2013** à **16:51**

Merci de votre réponse;

La structure ne compte effectivement pas de représentant du personnel, les syndicats y sont absents.

Je vais essayer de trouver des interlocuteurs par ailleurs. Je reste reconnaissant à tout complément d'information qui pourraient m'être fournis.

Cordialement,

Par **trennec**, le **13/04/2013** à **18:26**

cher Monsieur,

Vous semblez effectivement disposer d'éléments tangibles pour attaquer la décision et surtout engager la responsabilité de l'administration qui s'est livrée selon moi à ce qu'on appelle dans le jargon du droit public "un détournement de procédure". En effet, l'administration a préféré recruter un agent avec un statut précaire plutôt que de pérenniser le contrat d'un agent en place.

Aussi, l'administration a-t-elle habillé le non renouvellement de contrat en invoquant des arguments apparemment objectifs mais qui, en réalité, ne résistent pas à l'examen. Cette pratique est malheureusement assez répandue chez les exécutifs des collectivités publiques et j'ai déjà eu, en ma qualité d'avocat, des cas semblables à défendre.

Par **miyako**, le **13/04/2013** à **18:59**

Bonsoir,

Il faut voir un syndicat; il y a des permanences dans toutes les bourses du travail départementales .IL Y A AUSSI LOCALEMENT DES UNIONS IOCALES QUI ONT DES PERMANENCES GRATUITES; Renseignez vous à votre mairie. Un syndicat est beaucoup mieux structuré qu'un avocat ,car il faut bien regarder votre contrat CDD ,voir si c'est bien un contrat de droit public avec compétence exclusive du T.A. ou si c'est un contrat où le CPH peut se déclarer compétent. Chaque administration a ses combines et c'est pourquoi ,il faut montrer votre contrat à un syndicat .Les permanences sont tenus par des conseillers prud'hommes qui le cas échéant vous dirigeront vers un collègue de la fonction publique territoriale. Ils ont l'habitude de ce genre de contrat. Ils ont aussi des avocats spécialisés avec des tarifs négociés beaucoup moins élevés que ceux habituellement pratiqués.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par prj, le 16/04/2013 à 23:06

Merci aux différents contributeurs de s'être intéressés à mon cas.

Suite au premier avis, j'ai pris contact avec un syndicat pour une "expertise" de mon contrat de travail comme le préconise aussi Suji Kenzo. Je suis toujours dans l'attente d'un retour.

Le commentaire de Me Trennec correspond bien aux pratiques de cette structure où il règne un certain flou autour des contrats de travail avec des pratiques flirtant parfois avec l'arbitraire. Au-delà de cette question, je me suis retrouvé à plusieurs reprises dans l'exercice de mes fonctions, dans des situations où la présence d'une tierce personne m'aurait été utile.

Je m'interroge à présent sur la suite qui peut être donnée à ma démarche, à la fois d'un point de vue de la nature de la procédure et de ce que je pourrais en attendre. Vu la situation, une réintégration dans cette structure ne serait pas une solution satisfaisante. Je m'interroge par ailleurs sur les conséquences pour la suite de ma carrière d'engager des poursuites.

Meilleurs salutations.