



litige mairie : pas de contrat signé. Qui saisir ?

Par **stephlilia**, le **04/10/2010** à **16:43**

Bonjour,

Je me suis inscrite sur ce forum en esperant obtenir des réponses à mes questions.

J'ai débuté mon métier d'assistante maternelle en 2008 (1er février) en Crèche Familiale. Depuis cette date, je n'ai reçu que des bulletins de salaire. Je n'ai jamais rien signé malgré mes demandes à répétition.

Une fois j'ai reçu une attestation du service du personnel de la mairie qui notifiait "Mme X est bien employée en Creche Fam depuis le 1er fev 2008 et est toujours chez nous à ce jour." Rien sur la date de fin de contrat, rien sur le type de contrat...

Le 12.06.10, j'ai été en maternité jusqu'au 2.10.10. Il y a 2 semaines, je leur ai adressé une demande de congé parental. Ils m'ont répondu me l'accorder jusqu'au 30.01.11, date de fin de contrat...

J'ai téléphoné au service du perso, elle m'a dit "oui c'est normal, les ass mat ont des cdd de 3 ans" !!! 1ère nouvelle !! Elle n'a pas su m'en dire + sur le fait que je n'ai rien signé et doit me rappeler demain matin!!

J'ai appelé les prud'hommes, qui ne conseillent pas mais ne font que les audiences. Ils m'ont orientés vers l'Inspection du Travail. Ceux ci m'ont dit "on touche pas à la mairie"!!! A qui dois je m'adresser alors ????

Je voulais donc vous demander si vous saviez quelles démarches je pourrais faire ???

Merci d'avance...

Par **P.M.**, le **04/10/2010** à **17:00**

Bonjour,

En effet, l'Inspection du Travail n'est pas compétente pour les contrats de droit public, pas plus que le Conseil de Prud'Hommes...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence,

Par **Christophe MORHAN**, le **04/10/2010 à 22:28**

je ne connais pas cette matière mais je me pose des questions:

les conditions de recrutement des assistants maternels employés par les collectivités territoriales sont précisées par le code de l'action sociale et des familles. Ces agents sont recrutés par contrat écrit. Le contrat fixe la date à laquelle le recrutement prend effet. Il définit notamment les conditions d'emploi et l'organisation du temps de travail. Si le contrat de travail est à durée déterminée, il précise la date à laquelle il prend fin (art. R. 422-3). Les collectivités territoriales ont donc la possibilité, si elles le souhaitent, de conclure des contrats à durée indéterminée avec leurs assistants maternels ou familiaux. Les dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 relatives aux conditions de recrutement par contrat et à leur reconduction ne sont pas applicables à ces agents.

c'est un extrait d'une réponse ministérielle

<http://questions.assemblee-nationale.fr/q12/12-101385QE.htm>

1/donc le texte impose un contrat écrit avec la mention de la durée.

Article R422-3 du code l'action sociale et de la famille

Modifié par Décret 2006-1153 2006-09-14 art. 1 I, VII JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007

Modifié par Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 - art. 1 JORF 16 septembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007

L'assistant maternel est recruté par contrat écrit. Le contrat fixe la date à laquelle le recrutement prend effet. Il définit notamment les conditions d'emploi et l'organisation du temps de travail et indique les droits et obligations de l'intéressé. Si le contrat de travail est à durée déterminée, il précise la date à laquelle il prend fin.

vous n'avez pas de contrat donc aucune durée de fixer.

Dans la réponse ministérielle citée plus haut, le ministre rappelle que la commune a tout a fait la possibilité de vous engager pour une durée indéterminée.

2/la commune semble vous préciser que la durée des contrats est limitée à 3 ans.

cette durée est prévue par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984

Article 3

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 20

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 28

Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre de

l'une des réserves mentionnées à l'article 74, 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.

Ces collectivités et établissements 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 dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail. Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire.

Les agents recrutés conformément aux quatrième, cinquième et sixième alinéas 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.

Lorsque ces agents sont recrutés pour occuper un nouvel emploi au sein de la même collectivité ou du même établissement, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, et dans l'intérêt du service, leur maintenir le bénéfice de la durée indéterminée prévue au contrat dont ils étaient titulaires, si les nouvelles fonctions définies au contrat sont de même nature que celles exercées précédemment.

Pour l'ensemble des règles de droit applicables aux agents non titulaires qui occupent des emplois sur le fondement du présent article, le recrutement de ces personnels particuliers est une entrée au service, et la fin de leur engagement, une sortie de service.

mais dans la réponse ministérielle de 2006 déjà citée , le ministre indique cet article ne

s'applique pas aux assistantes maternelles.

attention une réponse ministérielle n'est pas créatrice de droit mais elle donne une bonne orientation.

il faudrait savoir si les tribunaux administratifs se sont déjà prononcées.

votre profession a certainement un syndicat qui pourrait vous appuyer.

Par **miyako**, le **04/10/2010** à **22:48**

Bonsoir ,

Vous êtes contractuelle de la fonction public territoriale ,donc PAS DE CONTRAT ECRIT.Les contrats ,non écrits ,sont de 3 ans renouvelables (éventuellement) 1 fois durée maxi 6 ans.

Si contestation ,c'est le tribunal administratif uniquement .

Mais c'est quand même étrange que vous soyez assistante maternelle agréée ,dans une crèche familiale sans contrat écrit .Rapprochez vous d'un syndicat de fonctionnaires territoriaux ,pour en savoir plus ,en vous basant sur les textes communiqués par PM .

Tenez nous au courant ,car je suis curieux de savoir la suite.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **stephilia**, le **05/10/2010** à **02:00**

Merci mentalist pour cette réponse si détaillée. Je m'y pencherais plus attentivement demain...

Miyako si je comprends bien, je ne peux rien faire vu qu'il n'est pas obligatoire que j'ai signe quelque chose? Mais ce que je trouve encore + aberrant su j'ai bien compris, c'est que mes collègues également vont se retrouver également sans emploi au bout de 6 ans ??

En tout cas je me suis renseigne auprès de mes collègues les + anciennes (ex 20 ans de carrière etc...) eh bien, elles au moins sont en cdi...

Par **Christophe MORHAN**, le **05/10/2010** à **10:27**

Il semblerait au vu de la réponse ministérielle précitée que les assistants maternels bénéficient d'un statut dérogatoire, la loi de 1984 prévoyant une durée déterminée de 3 ans renouvelable une fois ne leur étant pas applicable.

d'ailleurs, relisez l'article l'article R422-3 du code l'action sociale et de la famille. Il dispose:
L'assistant maternel est recruté par contrat écrit. Si le contrat de travail est à durée

déterminée, il précise la date à laquelle il prend fin.

LA QUESTION POSEE AU MINISTRE EN 2006 REVELE D'AILLEURS EN PRATIQUE DES DIFFICULTES ET DIVERGENCES D'INTERPRETATION SUR LE TERRAIN.

donc en l'absence de durée de précisé ou même en l'absence de contrat, quid?
le ministre interrogé en 2006 à contrario en tirait la conséquence que le législateur offrait la possibilité de conclure des CDI.

les exemples de contrat à durée indéterminé sont légion concernant cette profession, l'argument étant qu'elle occupent des emplois permanents et qu'il convient de les fidéliser. (Au demeurant, une juridiction administrative avait, dès 1986, considéré que les intéressés occupaient des emplois permanents (Trib. adm. Bordeaux, 22 mai 1986, Synd. Interco CFDT))

pour exemple ville de LYON ou

<http://www.ville-halluin.fr/download/down/CM280607/D070608.pdf>

+ieurs solutions

1/CONSULTER UN SYNDICAT

2/DEMANDER A VOTRE DEPUTE OU SENATEUR DE POSER A NOUVEAU UNE QUESTION ECRITE AU MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, la réponse 2006 n'ayant semble t'il pas résolu les difficultés.

3/demander à la commune la régularisation en cdi

Par **stephilia**, le **05/10/2010** à **16:21**

Des nouvelles...

J'ai un rdv auprès du syndicat CGT de ma ville jeudi vers 17h.

Sinon j'ai eu une autre personne au service du personnel, qui m'a confirmé que je devrais avoir signé un contrat, elle était sceptique. Elle se renseigne sur mon cas, à savoir si ce contrat allait être renouvelé, car ce sont d'après elle des contrats de 3 ans renouvelables... "sans limite dans le temps" selon ses propos...

J'attends sa réponse, sachant que même si elle m'indique qu'il sera renouvelé, je ne m'en contenterais pas...

D'après ce qu'on m'en a dit, au bout de 48h sans rien signer, et avec les fiches de paye faisant foi, je suis en droit d'exiger un cdi...

Après il faut trouver la manière de le prouver !!

Par **miyako**, le **05/10/2010** à **21:13**

Bonsoir,

c'est sur la piste de MENTALIST qu'il faut S' orienter ;c'est très bien d'avoir contacté un syndicat .Néanmoins ,je doute fort que vous obteniez satisfaction ,la mairie va se réfugier derrière le statut de la fonction publique territoriale et leur avocat plaidera dans ce sens devant le TA .Il vous faudra constituer un mémoire ,sur la base de ce que décrit MENTALIST,mais également en tenant compte du statut de la fonction publique territoriale qui prime avant tout.Pour faire la stricte analyse entre les deux et faire dire le droit applicable ,il vous faudra sans doute aller jusqu'au conseil d'Etat ,car même si le TA vous donne raison ,la mairie fera appel ,puis si la Cour d'appel Administrative confirme ,la mairie saisira le CE .Donc longue route ,nécessité d'un avocat spécialisé en droit administratif.(pas l'avocat des divorces)Si vous avez droit à l'aide juridictionnelle ,vous aurez beaucoup de mal à trouver un avocat compétent EN DROIT ADM.

Bon courage et tenez nous au courant.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **stephllia**, le **07/10/2010** à **12:24**

Bonjour

Aujourd'hui est mon jour de rdv au syndicat mais du coup j'hésite à y aller car j'ai eu mon service du personnel ce matin, qui m'a indiqué qu'elle est en train de rédiger un contrat. Elle m'a indiqué que de toutes manières je serais reprise à mon poste à la fin de mon congé parental.

Je pense donc attendre de voir le type de contrat qu'elle va me proposer, et voir si ça me convient ou non ? D'autant + que vous étiez moyennement convaincus sur l'efficacité qu'aurait eu le syndicat...

Et je verrais à ce moment là quoi faire si ça ne me convient pas. Qu'en pensez-vous ?

Par **Christophe MORHAN**, le **07/10/2010** à **13:02**

Wait and see, c'est un proverbe qui réussit aux anglais.

maintenant vous savez que le CDI existe.

l'association des maires de FRANCE indique bien que les assistants maternels ont un statut exceptionnel et dérogatoire:

http://www.amf.asso.fr/_gabarit/fichier.asp?FTP=AMF_10027_CDI.pdf&ID_DOC=10027&DOT_N_ID=7

bon courage.

Par **P.M.**, le **07/10/2010** à **13:34**

Bonjour,

A mon avis, rien ne vous empêche d'aller à votre rendez-vous au syndicat pour déjà qu'ils étudient le dossier et après d'y retourner lorsque vous aurez le contrat avant même de le signer...

En tout cas, vous aurez eu des informations précises et précises sur le statut des assistantes maternelles employées dans les mairies...

Par **Christophe MORHAN**, le **07/10/2010** à **16:05**

oui, vous avez effectivement raison elle peut y aller pour prendre dans l'immédiat des renseignements.

par contre, il faudrait éviter que le syndicaliste se manifeste auprès de la mairie et ne mette de l'huile sur le feu, ce n'est pas là une critique envers les syndicats qui présentent à mon sens un grand intérêt.

il faut parfois ménager les susceptibilités...l'employeur pourrait croire qu'on lui force la main.

ensuite, si les choses tournent mal, il sera toujours temps de reprendre contact avec le syndicat comme vous l'indiquez justement

tant que madame ne signe pas n'importe quoi, c'est l'essentiel...

Par **stephlilia**, le **07/10/2010** à **16:32**

oui c'est là que je vais être vigilante, QUE vais-je signer...

Je suis curieuse en fait de voir s'ils vont antidater le contrat pour ces 2 ans et demi, j'ai lu sur d'autres sites que c'était possible... ce que je n'accepterais pas.

Enfin comme l'a bien dit Mentalist "wait and see", je vais attendre ce contrat et procéder doucement mais sûrement...

Je vous tiendrais informés lorsque j'aurais du nouveau.

Merci en tout cas pour tous les liens et infos obtenues.

Cordialement

Par **Natharte**, le **18/07/2016** à **19:06**

Bonjour. Je cherche à savoir dans quelle direction chercher pour résoudre un litige avec le

mairie d'une petite commune. Conductrice scolaire depuis 9 ans sans contrat de travail , le nouveau maire ne veut pas plus continuer avec ce personnel et harcèle jusqu'à la démission pour y embaucher quelqu'un d'autre prétextant que ce n'est pas lui qui l'a embauché à l'époque.

Je cherche des réponses merci d'avance

Par **P.M.**, le **18/07/2016** à **19:19**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...