



Cumul de contrats de travail d 1 mois

Par **Emmanuel 47**, le **23/12/2020** à **12:38**

Bonjour,rnrnMa compagne a été engagée dans un CCAS (affiliée donc fonctionnaire territorial) comme auxiliaire de vie à titre de remplacement. Elle y est depuis 1 an déjà environ. Or, ses employeurs ne lui donnent que des contrats successifs de 1 mois. Elle travaille avec des attitrés qu'elle suit régulièrement de mois en mois à coup de 20 h environ par semaine. J'ai bien l'impression qu'elle fonctionne non en tant que vacataire de remplacement d'un titulaire mais réellement comme un poste complet.rnrnSes employeurs sont-ils dans la légalité à lui envoyer des contrats successifs de 1 mois et à lui donner des personnes attitrées en la considérant comme juste remplaçante ?rnrnEst-ce que cela vaut le coup d'aller en justice dans un tribunal administratif ?rnrnMerci.

Par **Visiteur**, le **23/12/2020** à **13:08**

BonjourrnrnDans ce cadre, il apparaît que ce CDD est renouvelable sur décision de l'employeur, tant que dure l'absence de l'agent remplacé, mais il serait intéressant de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou représentant du personnel, de la FpT.

Par **Emmanuel 47**, le **23/12/2020** à **13:37**

Je vous remercie pour votre réponse,rnrnEst il possible de recevoir 12 CDD en 1 an en tant que vacataire tout en ayant les mêmes personnes attitrées dans le travail sans que cela tombe sous le coup de l'illégalité ? et par là même, la requalification en CDI ou titularisation ?

Par morobar, le 24/12/2020 à 09:51

Bonjour,

[quote]r
vacataire de remplacement
[/quote]

Titre pompeux qui n'a pas de signification, tout juste acceptable pour un enseignant.

[quote]r
Et par-delà même la requalification en CDI ou titularisation ?
[/quote]

Impossible.

Ce qui est limité dans les contrats CDD de droit public est la durée totale, en l'espèce 6 ans.

A coup de 1 mois, votre épouse peut donc cumuler 72 contrats, charge à la collectivité de justifier le cas échéant le remplacement.

== <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fin-des-fonctions>

1.1 L'absence de droit au renouvellement du contrat

Le principe d'un recrutement préalable en CDD a été maintenu par la loi du 12 mars 2012, lorsqu'il s'agit de pourvoir des fonctions permanentes qui pourraient relever de celles de corps de titulaires, notamment lorsque le recours au contrat est justifié par les besoins du service. C'est la réaffirmation du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires qui a conduit à privilégier un recrutement en CDD, dont le renouvellement est conditionné à une nouvelle impossibilité au terme du contrat de pourvoir l'emploi par un titulaire.

Parce que le CDD comprend un terme précis dont le renouvellement doit être expressément prévu par l'administration lorsque le besoin qui a justifié le recrutement d'un agent contractuel n'a pas disparu, le juge ne reconnaît pas de droit au renouvellement du contrat. [1]

L'absence de droit au renouvellement du contrat est valable même si l'agent est en congé de maternité,[2] ou en congé de maladie[3] à la date de fin de contrat initialement prévue. En application de l'article 27 du décret du 17 janvier 1986, « lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir ».

L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse ne s'applique donc pas à un non renouvellement de contrat de travail, à l'expiration de celui-ci [4]

En cas d'annulation par le juge d'une décision de non renouvellement, l'agent ne dispose pas d'un droit à réintégration au-delà du terme initialement prévu de l'engagement[5].

Par contre, le fait que l'autorité administrative indique à l'agent, après avoir recueilli son accord, qu'elle va lui faire parvenir un nouveau contrat, constitue une promesse d'engagement, dont le non-respect est de nature à engager la responsabilité de la collectivité, qui peut alors être condamnée à réparer le préjudice causé. [6]

Par ailleurs, la décision de non renouvellement de contrat n'a pas à être formellement motivée.[7] Pour autant, l'absence de droit à renouvellement du contrat ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier, notamment en cas de contentieux, d'un motif de non renouvellement. Ainsi l'absence de droit au renouvellement et d'obligation de motivation n'ont pas pour effet de soustraire la décision et ses motifs réels au contrôle du juge. Le juge administratif a établi que les motifs du non renouvellement devaient être tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire (CE, 4 juil. 1994, n°118298).

L'attention des administrations sur la jurisprudence relative au non renouvellement a été rappelée dans la circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat qui précisent les motifs pouvant être invoqués à l'appui d'une décision de non renouvellement de contrat. Il a été rappelé à de nombreuses reprises aux administrations que toute décision de non renouvellement d'un contrat fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI serait entachée de détournement de pouvoir. (cf. voir également annexe 2 relative aux motifs légaux et illégaux).

En cas de renouvellement, il convient de noter que l'agent contractuel n'a pas droit, à ce que celui-ci ait lieu dans des conditions identiques. L'autorité administrative n'est pas tenue de renouveler un contrat pour la même durée.[8] Ces éléments ont été confirmés par l'arrêt de la CJUE, 8 mars 2012, n°C25111[9]. Toutefois, la décision de proposer un nouveau contrat d'une durée substantiellement inférieure doit être fondée sur l'intérêt du service[10]. Le Conseil d'État a rappelé « qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à

durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement ; que, toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service ».[11] Enfin, l'abus du recours au CDD peut ouvrir droit en cas de contentieux à réparation au moment de l'interruption de la relation de travail. [12]

Par **Visiteur**, le **24/12/2020** à **16:56**

De rien Emmanuel, Si le recours au CDD est particulièrement encadré en droit privé, c'est loin d'être le cas dans la fonction publique. Ceci est intéressant

<https://www.juritravail.com/Actualite/acces-fonction-publique-fonctionnaire/Id/267344>

Par **Tisuisse**, le **26/12/2020** à **05:53**

Bonjour, @ MOROBAR, Emmanuel47 parle de sa "compagne", non de son "épouse" et cela peut changer bien des choses à son égard, pas à celui de l'administration, bien entendu.

Par **morobar**, le **26/12/2020** à **09:15**

LA compagne, concubine, copine est une invention du fisc. Les gens ont commencé par fuir le mariage dans les années 70 pour bénéficier de parts fiscales complètes au lieu de 1/2 parts en cas d'enfants nés dans le mariage. Ainsi la mère non imposable seule tandis que son enfant rattaché au père génère un calcul sur 2 parts. Marié le couple aurait eu le cumul des 2 revenus sur 2.5 parts et non plus 1 revenu sur une part et le second revenu sur 2 parts.