

Arrêté municipal et demission.

Par **BigGamer95**, le **20/01/2015** à **02:46**

Bonjour,

Tout d'abord, je sais que c'est un forum d'étudiant, et que vos réponses n'engage à rien, mais j'ai bien apprécié vos conseils dans mes précédentes demandes, elles sont une bonne base pour approfondir après ^^

C'est donc pour un cas réel pour lequel j'ai juste besoin de 2-3 infos (sur la démission par exemple, je n'ai pas prévu de démissionner)

Alors, je travail depuis septembre comme directeur périscolaire (vacataire) pour une Mairie, avec promesse d'un CDD lors de l'entretien (qui parlait bien de statut horaire, mais pas vacataire). Depuis septembre, aucun de nous n'avons eu le moindre papier à signer ni le moindre contrat (j'ai eu un courrier m'informant que j'allais être embauché comme vacataire d'ici peu), malgré plusieurs passage à la DRH, qui nous dit qu'on va bientôt recevoir notre "arrêté municipal" (donc pas tout à fait cdd).

Donc voici mes questions :

- 1) Étant diplômé et faisant chaque semaine (hors vacance) environ 43h/hebdo régulière, est-ce que la mairie à le droit de ne me faire qu'un arrêté de vacataire ? (je pensais que c'était principalement pour les non diplômé ou ceux exerçant non-régulièrement)
- 2) Est-ce courant dans les Mairie de ne pas donner l'arrêté municipal à ces employés ?
- 3) Dans ces conditions, un vacataire perd-t'il ses droits de chômage en cas de démission ? ou peut-il garder ses droits s'il justifie ces condition par l'absence de contrat ou des conditions de travail particulières ?

(j'ai aussi lu http://www.blogavocat.fr/space/andre.icard/content/faux-vacataire-mais-vrai-sans-statut-de-la-fonction-publique-territoriale_C9411FC4-CDA5-4063-8E5A-F8F60DC64A09 qui est assez intéressant sur le sujet, et à répondu à d'autres de mes questions.)

Merci ;)

++

Par **Yann**, le **20/01/2015** à **11:48**

Je n'ai pas réponse à tout, voici tout de mêmes quelques éléments de réflexion.

1) Oui ils ont le droit en principe, [s]mais[/s] le faire dans les conditions indiquées me semble discutable. Là ils pourvoient un poste de permanent par un vacataire, c'est ça qui peut être remise en cause. Si le poste était bien un poste de vacataire, le fait de faire 43h/semaine n'est pas impossible. Un vacataire peut servir pour un emploi saisonnier, ces emplois nécessitent souvent plus de 35h/semaine, mais sur des courtes périodes. Idem pour le diplôme. Dans la fonction publique c'est le concours qui vous donne un titre, pas les diplômes. J'ai connu des Bac+5 ne réussir qu'à obtenir des postes de catégorie C, donc inférieur au bac en théorie. Sans concours on ne peut pas exiger un certain classement, même si on en a les compétences.

2) Là il y a une faute de la part de la mairie. Je ne sais pas ce qu'ils font aux RH, mais il y a clairement un problème.

Le fait que vous n'avez pas un contrat mais un arrêté est normal. Cet arrêté va faire office de contrat de travail, c'est ce qu'on appelle un arrêté de nomination. Donc vous n'avez pas tout à fait raison lorsque vous indiquez [citation]"arrêté municipal" (donc pas tout à fait cdd)[/citation]. Mais ça ne dispense pas d'un certain formalisme. Et la signature est essentielle! Cette signature va faire foi pour les délais de recours, c'est elle qui donne le point de départ des voies et délais de recours. Ceux-ci doivent d'ailleurs figurer sur l'arrêté pour votre parfaite information (article R421-5 CJA): les délais de recours juridictionnel ne commencent à courir contre un acte administratif individuel que lorsque les voies et délais de recours ont été notifiés au destinataire. En l'absence d'indication de ces voies et délais, soit lors de la notification d'une décision expresse, soit dans l'accusé de réception d'une demande donnant ensuite naissance à une décision tacite, le requérant n'est enfermé dans aucun délai. A la signature, vous devez également recevoir une copie de votre arrêté. Comme pour un contrat de travail classique.

A mon avis votre arrêté existe, car de manière pratico-pratique la trésorerie l'a exigé pour vous payer, donc si vous avez été payé depuis septembre c'est qu'il y a un arrêté. La trésorerie vérifie l'existence du document pas forcément sa légalité à tous points de vue. Demandez à consulter le registre des arrêtés de la commune, il doit obligatoirement y figurer et en tant qu'administré cette consultation est votre droit. En revanche, bon courage, parce que ça peut être long et rébarbatif...

3) Là je préfère ne pas me prononcer.

Vu la situation, à vous de vous décider de quelle suite donner. Aller à la confrontation n'est pas forcément la meilleure chose à faire. Mais il y a des manquements de la part de la mairie. Il faut commencer par exiger la communication de votre arrêté, c'est votre droit le plus strict. Si vous voulez aller plus loin, je pense qu'il y a matière à contentieux. Voyez un avocat si c'est votre intention. En gardant en tête que ça va tuer vos relations avec votre employeur, donc si elles sont bonnes par ailleurs il faut bien réfléchir à la question...

Par **BigGamer95**, le 26/01/2015 à 00:09

Merci beaucoup pour ta réponse, c'est très clair ;)