contrat de travail à durée déterminÉe

Commune de moins de 1 000 habitants

****ET GROUPEMENTS DE COMMUNES DE MOINS DE 15 000 HABITANTS****

**(Article L.332-8-3° du code général de la fonction publique)**

Le décret n°2023-845 du 30 août 2023 impose aux employeurs, à compter du 1er septembre 2023, de joindre au contrat un document communiquant les informations essentielles relatives à l’exercice des fonctions. Modèle à télécharger : Espace Ressource/Recrutement/Modèle de communication agent contractuel.

**Entre les soussignés,**

M……………………*…*, Maire (*ou Président*) de la commune de…………….… et dûment habilité*(e)* par délibération du *conseil municipal/conseil syndical*

Désigné(*e)* ci-après« la collectivité *(ou l'établissement)* employeur »,

Adresse ……………………………………………………………………………………………………………..

**D’une part,**

**Et**

M………………………….…,**né**(*e*) le…………………..…à *(Département et Ville)*…………………., domicilié(e) à …………………………..… *(adresse complète)*

Désigné ci-après « le cocontractant »,

**D’autre part,**

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8-3° ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

Vu le décret n°2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l’exercice de leurs fonctions ;

Vu la délibération en date du ………….créant l'emploi permanent de …….… *(préciser le grade)* à temps complet *(****ou*** *à temps non complet)* pour une durée hebdomadaire de ..… h correspondant au grade de …… (catégorie A, B, C) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Vu la procédure de recrutement, publiée le …………..…, applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels au sein de la commune de ………..… ;

Vu la déclaration de vacance *(ou création)* d’emploi auprès du Centre de Gestion n°… en date du …..;

Vu la fiche de poste précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement ……… *(préciser le poste ou les fonctions, ex : secrétaire de mairie, agent d’entretien …)* à temps complet (***ou*** *à temps non complet*) ;

Considérant les candidatures déposées jusqu’au ……………………..… ;

Considérant les entretiens effectués avec les candidats présélectionnés et le procès-verbal en date du … précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de leurs compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir ;

Considérant la candidature de M………………………..…et le certificat médical attestant de son aptitude à l’exercice des fonctions postulées ;

Considérant que le cocontractant est titulaire de ……………………… *(préciser titre/diplôme et/ou expériences professionnelles)* ;

Il a été d’un commun accord arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet et durée du contrat

Ce recrutement intervient au titre de l’article L.332-8-3° du code général de la fonction publique pour occuper tous les emplois permanents dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.

M……………………….…est engagé*(e)* à temps complet *(****ou*** *à temps non complet)* pour assurer les fonctions de ………………… (*à préciser*),en qualité de …………….… *(grade)* contractuel relevant de la catégorie hiérarchique ……….… *(A, B ou C)****.***

La durée hebdomadaire de service de M…………………………………est fixée à .../35ème

Le contrat prendra effet le…….…….. pour une durée de….. *(****3 ans maximum****)*, et prendra fin le……….

**Article 2 : Période d’essai**

*(le cas échéant)* M………………………………est soumis(*e)* à une période d’essai de ……………….. qui permettra à l’employeur d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

*(La durée initiale de la période peut être modulée à raison d’un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :*

*- de 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;*

*- d'1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à six mois et inférieure à un an ;*

*- de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à un an et inférieure à deux ans ;*

*- de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans)*

La période d’essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

(***Rappel****:* *La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler).*

*(****Rappel****: aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé)*

Le licenciement en cours ou au terme de la période d’essai ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au 3ème alinéa de l’article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

***Ou*** *M…………………….… n’est pas soumis(e) à une période d’essai.*

**Article 3 : Missions**

Les missions et responsabilités confiées au cocontractant sont principalement les suivantes :

*………..… (Définir précisément les missions) ou annexer la fiche de poste contrat.*

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé(e) sous l'autorité du Maire *(ou du Président)*, le cocontractant devra se conformer aux directives qui lui seront données tant dans l'exercice même de ses fonctions, que sur le contenu et l'étendue de celles-ci.

**Article 4 : Conditions d’emploi**

Si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Les conditions particulières de l’exercice des fonctions sont les suivantes :

* Les horaires de travail : …………………………….
* Les obligations de déplacement : ……………………. …
* La localisation géographique de l’emploi : ………………………… …

Pour l’exercice de ses missions, l’employeur, met à disposition du cocontractant le matériel indispensable à ses missions.

Article 5 : Rémunération

Compte tenu notamment des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, et des diplômes détenus par le cocontractant ainsi que de son expérience professionnelle, M *………………….*…reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ... du grade de recrutement.

*Le cas échéant* : M………… pourra bénéficier :

* du supplément familial de traitement
* des primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

**Article 6 : Indemnité de fin de contrat**

***(Si le montant de la rémunération brute globale mensuelle dépasse deux fois le SMIC : enlever cet article car l’indemnité n’est pas due)***

A l’échéance du contrat, si celui-ci est d’une durée totale inférieure ou égale à un an (renouvellements compris), M.............................. a droit à une indemnité de fin de contrat.

L’indemnité n’est pas due si au terme du contrat ou de cette durée, M................................. est nommé(e) stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

L’indemnité n’est pas due si le contrat n’est pas exécuté jusqu’à son terme (notamment en cas de démission ou de licenciement).

L’indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente

Le montant de l’indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements ***(le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail)***.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Article 7 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M………………………….… est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M………………………………est affilié*(e)* à l'IRCANTEC.

**Article 8 : Entretien professionnel** *(si la durée du CCD est supérieure à 1 an)*

M……………………étant recruté sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu, en application de l’article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé.

**Article 9 : Obligation de formation** *(si la durée du CCD est supérieure ou égale à 1 an)*

Le cocontractant étant recruté pour une durée supérieure à un an, il est astreint à suivre la formation d'intégration et de professionnalisation, définie par le statut particulier de son grade de recrutement, qui comprend :

- des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;

- des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

**Article 10 : Congés annuels**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable du Maire *(ou du Président).*

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, le cocontractant qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque le cocontractant n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque le cocontractant a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

Article 11 : Renouvellement du contrat

Le présent contrat est susceptible d’être renouvelé par la collectivité pour une nouvelle période de trois ans au maximum par reconduction expresse.

L’autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l’engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,

- 1 mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;

- 2 mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;

- 3 mois avant le terme de l’engagement pour l’agent dont le contrat est susceptible d’être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence.

En cas de non réponse dans ce délai, M………………… est présumé(e) renoncer à son emploi.

*(****Rappel :*** *Si à l’issue de la période maximale de six ans, le contrat doit être reconduit, il ne pourra l’être que par décision expresse et pour une durée indéterminée).*

**Article 12 : Démission**

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

* 8 jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 1 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 2 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté.

La démission de M…………… est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L’ancienneté est décomptée jusqu’à la date d’envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l’ensemble des contrats conclus avec l’agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n’excède pas 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

**Article 13 : Licenciement**

Le licenciement ne pourra intervenir qu’au terme de la procédure prévue par le décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

M……..… ne peut être licencié(e) avant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* 8 jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 1 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 2 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté.

L’ancienneté est décomptée jusqu’à la date d’envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l’ensemble des contrats conclus avec l’agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n’excède pas 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Aucun préavis n’est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire ainsi qu’au cours ou à l’expiration d’une période d’essai.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

Article 14 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique, M…………sera soumis*(e)* pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le code général de la fonction publique et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

Pour la parfaite information du cocontractant, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé est annexé au présent contrat.

**Article 15 : Fin de contrat**

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

* La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
* Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
* Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Article 16 : Contentieux

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Besançon via le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 17 :

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

**Article 18**:

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État, au Président du Centre de Gestion du Jura et au comptable de la collectivité.

Fait en deux exemplaires

à …………………………….., le ……………………………

**Le cocontractant Le Maire (ou le Président)**

*(Le cas échéant)* ***Annexes****:*

*Fiche de poste,*

*Document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (exemple : règlement intérieur, circulaire, note de service…),*

*Décret* ***n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,***