**CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Établi EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE

L.343-1 DU CODE GENERAL DE FONCTION PUBLIQUE

(Emplois de direction)

*Les mentions en italique constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction du contrat. Ils doivent être supprimés du contrat définitif*

|  |
| --- |
| Pour rappel :  L’article 16 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a élargi la possibilité du recours aux contractuels sur les emplois fonctionnels des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre, ouvert par l’article 47 de la loi du 26 janvier 1984, en abaissant le seuil à 40.000 habitants.  L’article 16 de la loi du 6 août 2019 prévoit également que ce contrat est forcément conclu pour une durée déterminée, fermant la possibilité d’établir directement un CDI comme l’avait précédemment reconnu la jurisprudence ([CE 30 septembre 2015, n° 375730](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000031259718&fastReqId=1703448757&fastPos=1))  Selon les dispositions du décret 2020-257 du 13 mars 2020, les recrutements directs effectués en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier du décret 2019-141 du19 décembre 2019 et ce afin de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics.  Dans ces conditions, la collectivité qui souhaite recruter un agent contractuel en application de l’article 47, et pour tous les emplois précités, devra :   * Etablir une procédure interne de recrutement, la publier par tout moyen approprié et l’appliquer dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi, * Publier des vacances et créations de postes pour tous les emplois fonctionnels, * Y annexer une fiche de poste qui précise 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 et qui indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures, * Laisser un délai pour candidater qui ne pourra, sauf urgence, être inférieur à un mois à compter de la publication de l’avis. * Accuser réception de chaque candidature   Enfin en application des dispositions du [Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=082C687906FACCDFC97FEA0486099BC3.tplgfr37s_3?cidTexte=JORFTEXT000041506165&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041505135), un contrôle déontologique préalable devra être effectué avant toute nomination sur l’emploi fonctionnel lorsque l’agent nommé exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative. |

**Entre les soussignés,**

Monsieur *(ou Madame) …*, Maire (*ou Président*) de la commune de… et dûment habilité*(e)* par délibération du conseil municipal en date du…,

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

**D’une part,**

**Et**

Monsieur *(ou Madame)* …,né(*e*) le…, domicilié(e) à …

Désigné ci-après « le cocontractant »,

**D’autre part,**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L.2 et L.343-1 à L.343-5 ;

Vu le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié, portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu le décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés ;

***Ou***

*Vu le décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de Directeur Général et Directeur des Services Techniques des communes ;*

*Vu le décret n°90-129 du 9 février 1990 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de Directeur Général et Directeur des Services Techniques des communes ;*

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération en date du … créant l'emploi de … comprenant les fonctions suivantes : … (*à définir précisément)* et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

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

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

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 les candidatures déposées jusqu’au … ;

Considérant la candidature de Monsieur *(ou Madame)* …et le certificat médical attestant de son aptitude à l’exercice des fonctions postulées ;

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

|  |
| --- |
| **Rappel :**  Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l’article 47 précité doivent :   1. **Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6** au sens du répertoire national des certifications professionnelles (Bac+3 : licence, licence professionnelle, Bac+4 : maîtrise, master 1) ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes **et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles** les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ; 2. **Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles** les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes. |

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

**Article 1 : Objet et durée du contrat**

Monsieur *(ou Madame)* … estrecruté*(e)* à temps complet *(****ou*** *non complet)* en qualité de … *(préciser l’emploi fonctionnel)* contractuel, relevant du cadre d’emplois de …, catégorie A.

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

L'accès à cet emploi par la voie du recrutement direct en qualité de contractuel de droit public n'entraîne ni titularisation de l’intéressé*(e)* ni reconduction en contrat à durée indéterminée au terme du contrat.

**Article 2 : Période d’essai**

Monsieur (ou Madame) … est soumis(e) à une période d’essai de ... *(maximum 6 mois)* qui permettra à la collectivité *(ou l’établissement)* d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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.

*(****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)*

**Article 3 : Missions**

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

*… (Définir précisément les missions)* ***ou*** *Se reporter à la fiche de poste annexée au présent 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 … *(préciser le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux)*
* …

Pour l’exercice de ses missions, la collectivité *(ou l'établissement)* 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, Monsieur *(ou Madame)* …reçoit une rémunération mensuelle de … euros bruts avec :

* … euros bruts mensuels de traitement indiciaire sur le fondement de l'indice brut ... et de l’indice majoré ... *(conformément aux dispositions du décret n°87-1101 pour emplois fonctionnels administratifs ou n° 90-128 pour emplois fonctionnels techniques.*
* *… euros bruts mensuels de supplément familial de traitement ;*
* *… euros bruts mensuels d’indemnité de résidence ;*
* *… euros bruts mensuels d’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE).*

Cette rémunération sera complétée par le complément indemnitaire annuel (CIA) dont le montant maximal est de ... euros bruts qui dépend de la manière de servir de l'agent *(mensuel, trimestriel ou annuel) et par toute autre prime et indemnité (modalités de versement) et/ou par un logement de fonction (nature du logement et modalités financières) et/ou par un véhicule de fonction.*

La rémunération sera versée chaque mois après service fait, par virement sur votre compte bancaire.

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 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de Monsieur *(ou Madame)* … est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

Monsieur *(ou Madame)* …est affilié*(e)* à l'IRCANTEC.

**Article 7 : Entretien professionnel**

Monsieur *(ou Madame)* …étant recruté sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée 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 susvisés.

**Article 8 : 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).*

Lorsque l’agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité compensatrice de congés annuels est calculée comme suit :

Indemnisation d’un jour de congé annuel non pris = rémunération mensuelle brute x 12

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

250

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l’indemnité compensatrice de congé annuel non pris correspond à la dernière rémunération versée au titre de l’exercice effectif des fonctions sur un mois d’exercice complet. Cette rémunération tiendra compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l’agent qui sont intervenues entre la dernière date d’exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l’indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l’assiette de rémunération brute utilisée pour le calcul de l’indemnité compensatrice :

* les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l’appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
* les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
* les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
* les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
* les indemnités versées au titre d’une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l’emploi ;
* les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
* les indemnités liées à l’organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de
* travail.

**Article 9 : Obligation de formation**

En vertu de l’article L. 343-2 du code général de la fonction publique, l’agent nommé(e) à cet emploi doit suivre une formation le préparant à ses nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

**Article 10 : 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 Monsieur *(ou Madame)* … 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 11 : Renouvellement du contrat

Le présent contrat est susceptible d’être renouvelé par périodes d'une durée maximale de trois ans 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 ;

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, Monsieur *(ou Madame)* … est présumé(e) renoncer à son emploi.

**Article 12 : Licenciement**

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

Monsieur *(ou Madame)* … 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 13 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions de l’article L.2 du code général de la fonction publique, Monsieur *(ou Madame)* …sera soumis*(e),* pendant toute la période d'exécution du présent contrat, aux droits, obligations et protections tels que définis par les articles L.111-1 à L.142-3 du 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.

**Article 14 : 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 15 : Contentieux**

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

**Article 16 :**

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 17**:

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État, au Président du Centre de Gestion de l’Oise 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(s) consistant à communiquer les informations au sens des articles R. 115-2 du Code Général de la Fonction Publique,*
* *Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l’article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988*