**CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

Établi EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE

L.332-12 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

***Contrat à durée indéterminée dans une nouvelle collectivité pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l’article 332-8 du CGFP lorsque l’agent bénéficie déjà dans sa collectivité précédente d’un C.D.I. pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A – B ou C)***

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

|  |
| --- |
| ***Rappel****:**L’autorité territoriale peut recruter en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) un agent contractuel bénéficiant déjà dans une autre collectivité d’un C.D.I. sous réserve de remplir les conditions suivantes :* * *Le recrutement doit intervenir sur le fondement de l’article L.332-8 du CGFP (ancien art 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) (emplois permanents créés en l’absence de cadre d’emplois, emplois permanents du niveau de la catégorie A, B ou C, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, emplois permanents dans les « petites collectivités », emplois permanents inférieur à un mi-temps),*
* *L’agent contractuel devra exercer dans la nouvelle collectivité des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C) que celles occupées dans la précédente collectivité.).*

*A noter que la portabilité du CDI est désormais ouverte aux agents contractuels titulaires d’un CDI dans la FPE ou la FPH.****\*\*\*******Pour rappel :*** *tout recrutement d’un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020 est soumis aux nouvelles dispositions des articles 2-2 et suivants du décret 88-145 et donc au respect d’une procédure de recrutement spécifique afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.* |

**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, L.332-8 à L.332-12 ;

Vu le décret **n°88-145 du 15 février 1988 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 ;**

***Selon les cas :***

***(Si recrutement article******L.332-8 1° du CGFP : ancien art. 3-3-1° - absence de cadre d’emplois)***

Vu la délibération créant l'emploi permanent de … *(intitulé du poste)* contractuel relevant de la catégorie hiérarchique … *(A – B ou C)* comprenant les fonctions suivantes : … *(à définir précisément)* et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Considérant qu’il n’existe pas de cadre d’emplois de fonctionnaires susceptibles d’assurer les fonctions correspondantes ;

***Ou***

***(Si recrutement article L.332-8 2° du CGFP : ancien art. 3-3-2° - catégorie A, B ou C)***

Vu la délibération créant l'emploi permanent de … *(intitulé du poste)* au **grade** de … *(préciser le grade)* relevant de la catégorie A, B ou C comprenant les fonctions suivantes : … *(à définir précisément)* et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Considérant que les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ;

Considérant qu’aucun fonctionnaire n’a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi ;

***Ou***

***(Si recrutement article******L.332-8 3° du CGFP : ancien art. 3-3-3° - tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants ou groupement de communes de moins de 15.000 habitants)***

Vu la délibération créant l'emploi permanent de … (préciser l’emploi) dans le grade de … relevant de la catégorie hiérarchique … *(A – B ou C)* à temps complet ou temps non complet pour … heures hebdomadaires à compter du … ;

***Ou***

***(Si recrutement article L.332-8 4° du CGFP : ancien art. 3-3 3° bis – pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création)***

*Vu la délibération créant l'emploi permanent de … (préciser l’emploi) dans le grade de … relevant de la catégorie hiérarchique … (A – B ou C) à temps complet ou temps non complet pour … heures hebdomadaires à compter du … ;*

***Ou***

***(Si recrutement article L.332 -8 5° du CGFP : ancien art. 3-3-4° - temps non complet inférieur à 17h30)***

Vu la délibération créant l'emploi permanent de … (*intitulé du poste),* dans le grade de … *(préciser le grade),* relevant de la catégorie hiérarchique … *(A – B ou C)* à temps non complet pour … heures hebdomadaires (durée inférieure à 17h30) à compter du … ;

***Ou***

***(Si recrutement article L.332-8 6° du CGFP : ancien art. 3-3-5° - communes de moins de 2000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants)***

Vu la délibération créant l'emploi permanent de … *(intitulé du poste)* dans le grade de … *(préciser le grade)* relevant de la catégorie hiérarchique … *(A – B ou C)* à temps complet ou temps non complet pour … heures hebdomadaires à compter du … ;

Considérant que la collectivité souhaite pourvoir un emploi permanent de … *(préciser l’intitulé du poste)* dans le grade de … *(préciser le grade)* relevant de la catégorie hiérarchique … *(A – B ou C)* à temps complet *(ou temps non complet à raison de …/35èmes)* sur le fondement de l’article *L.332-8 selon les cas : (1°, 2°, 3°, 3 bis, 4° 5° ou 6°)* du Code général de la fonction publique ;

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 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 … ;

*(****Rappel****: l’article 2 du décret 2019-1414 précité prévoit que les candidatures sont adressées dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de la déclaration de vacance d’emploi)*

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 ;

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

Considérant que Monsieur (ou Madame) … est titulaire d’un contrat à durée indéterminée depuis le … dans le grade de … *(préciser le grade)* relevant de la catégorie hiérarchique … *(A – B ou C)* à raison de … heures hebdomadaires dans la commune (établissement) de … ;

Considérant que Monsieur *(ou Madame)* …exercera dans la nouvelle collectivité des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique *(A, B ou C)* que celles occupées dans la précédente collectivité ;

**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 pour une durée hebdomadaire d’emploi de … heure*s*)* pour assurer les fonctions suivantes *(à préciser)* ...,en qualité de … *(grade)* relevant de la catégorie … *(A, B ou C)*.

***Ou*** *(en l’absence de cadre d’emplois – article L.332-8 1°) :*

Monsieur *(ou Madame)* … estrecruté*(e)* à temps complet *(****ou*** *non complet* *pour une durée hebdomadaire d’emploi de … heures)* pour assurer les fonctions suivantes *(à préciser)* ...,en qualité de contractuel relevant de la catégorie … *(A, B ou C)*.

Le présent contrat prendra à effet à compter du … pour une durée indéterminée.

**Article 2 : Période d’essai**

Monsieur *(ou Madame)* …est soumis(*e)* à une période d’essai de ... *(maximum 3 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.

*(****Rappel****: 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 trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;*

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

*- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;*

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

*- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée)*

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).*

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*** *Monsieur (ou Madame) … 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*** *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 a disposition du cocontractant le matériel indispensable a 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 ... du grade de recrutement ;
* *… 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 service avec remisage à domicile.*

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 indéterminée 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 : 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 10 : 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 11 : 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 12 : 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 13 : 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 14 :**

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.

*(Le cas échéant) 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 sont annexés au présent contrat.*

**Article 15**:

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*