**CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

Établi EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE

L.332-10 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

***Uniquement pour pourvoir un emploi permanent en application de l’article L.332-8 du CGFP lorsque l’agent justifie d’une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur 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***  *Lorsque l’autorité territoriale doit pourvoir un emploi permanent en application de l’article L332-8 du CGFP (ancien 3-3 de la loi du 26/01/1984), elle proposera à l’agent contractuel* ***un contrat à durée indéterminée******lorsqu’il justifiera d’une durée de services publics effectifs de six ans*** *au moins pris en compte dans les conditions suivantes :*   * *L’agent devra justifier auprès du même employeur de six années de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C).* * *L’ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité dans des emplois permanents ou temporaires (besoin temporaire, remplacement d’agents, vacance temporaire d’emploi, emploi permanent) sera pris en compte dans le décompte de l’ancienneté de services. Les services effectués au titre du deuxième alinéa de l’article 25 de ladite loi (mise à disposition du CDG) s’ils l’ont été auprès de la collectivité ou de l’établissement l’ayant ensuite recruté par contrat seront comptabilisés dans l’ancienneté.* * *Pour l’appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.*   *Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n’excède pas quatre mois.*  *Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.*  ***\*\*\****  ***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.332-11 ;

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 ;**

Vu la délibération créant l'emploi permanent à temps complet *(****ou*** *non complet)* de ... comprenant les fonctions suivantes ... (*à définir précisément*) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

*Considérant l’absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (catégories A, B ou C) (**L.332 -8 1° du CGFP ancien : article 3-3, 1° de la loi du 26 janvier 1984 abrogée) ;*

***Ou*** *considérant que la nature des fonctions ou les besoins des services justifient le recrutement d’un agent de catégorie A, B ou C et qu’aucun fonctionnaire n’a pu être recruté pour le poste (article L.332-8 2° du CGFP : ancien article 3-3, 2° de la loi du 26 janvier 1984 abrogée) ;*

***Ou*** *considérant que la collectivité employeur compte moins de 1 000 habitants tel qu'en atteste le dernier recensement (OU considérant que l’établissement employeur regroupe moins de 15 000 habitants) et qu’il convient de procéder au recrutement de … (préciser le poste : possible pour tous les emplois), (article L.322-8 3° du CGFP : ancien article 3-3, 3° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée) ;*

***Ou*** *considérant que* *la commune nouvelle employeur est issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, et qu’il convient de procéder au recrutement de … (préciser le poste : possible pour tous les emplois), (article L.332-8 4 °du CGFP : ancien article 3-3, 3°bis de la loi du 26 janvier 1984 modifiée pendant une période de trois années suivant la création de la commune nouvelle, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création) ;*

***Ou*** *considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel à temps non complet pour une durée hebdomadaire de ... h (inférieur à 17 heures 30) (article L.332-8 5° : article 3-3, 4° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée) ;*

***Ou*** *considérant que la collectivité employeur compte moins de 2 000 habitants tel qu'en atteste le dernier recensement et que la création (ou dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants), où la suppression de cet emploi dépend de la décision de … (préciser : rectorat, la poste …) qui s’impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d’un service public, (article L332-8 6 ° : ancien article 3-3, 5° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée) ;*

Considérant que l’autorité territoriale souhaite pourvoir un emploi permanent en application de l’article L.332-8 *(selon les cas : 1°, 2°, 3°, 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 l’agent justifie auprès du même employeur d’une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins prise en compte de la façon suivante *(préciser les périodes)* : …

**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 à raison de …/35è)* 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° : ancien article 3-3-1°) :*

Monsieur *(ou Madame)* … estrecruté*(e)* à temps complet *(****ou*** *non complet à raison de …/35è)* 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) … 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 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 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.

**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*