Modèle à adapter n°05-A-MOD12- CDG 53 – (mars 2024)

**Contrat à Durée Déterminée (CDD)**

**(Article L 332-8 7° du code général de la fonction publique, pour**

**les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 hbts)**

Entre les soussignés,

*M./Mme*.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Maire/ Président* de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

d'une part,

et

*M./Mme*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ né(e) le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L332-8 7° pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 hbts

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

*Vu la délibération en date du \_\_\_/\_\_\_ /\_\_\_\_ créant l’emploi de secrétaire général de mairie à temps complet ou non complet relevant de la catégorie hiérarchique \_\_ (A, B ou* ***C\*)*** *et fixant le niveau de recrutement et de rémunération correspondants,*

*Vu la déclaration de création ou de vacance d’emploi auprès du centre de gestion enregistrée sous le 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 que la commune employeur compte moins de 2 000 habitants,*

*Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d’un agent contractuel à temps complet ou à temps non complet,*

*Considérant que l’agent remplit les conditions statutaires de recrutement,*

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

***\* jusqu’au 31/12/2027 (adjoint administratif principal de 2ème classe, principal de 1ère classe)***

Article 1 : Objet et durée du contrat

*M*.*/Mme* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est recruté*(e)* sur un emploi relevant de la catégorie (A, B ou **C\***) en qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(grade) contractuel*, pour assurer les fonctions suivantes : secrétaire général de mairie.

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée du \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ au \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ (cdd d’une durée maximale de 3 ans, et renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d’une durée maximale de 6 ans, si à l’issue des 6 ans ce contrat est reconduit, il ne peut l’être qu’à durée indéterminée). L’intéressé(e) est recruté(e) à raison de (\_\_/35ème).

La durée initiale de la période d’essai 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 ;

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

NB : Alinéa concernant la période d’essai à supprimer en cas de renouvellement de contrat sur même fonction ou même emploi

Article 2 : Missions

Les missions et responsabilités confiées à l'intéressé*(e)* sont principalement les suivantes :

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

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

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé*(e)* sous l'autorité du Maire *(ou du Président)*, l'intéressé*(e)* 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 3 : Organisation du travail

La répartition journalière des heures de travail ainsi que l'emploi du temps hebdomadaire sont fixés par l'autorité territoriale. Toutefois, l'intéressé*(e)* s'engage à assurer ses fonctions en dehors des jours et horaires de travail habituels lorsque les nécessités du service l'exigent.

Article 4 : Rémunération

M.*/Mme* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ percevra une rémunération mensuelle calculée sur la base de l'indice brut \_\_\_\_\_, majoré \_\_\_\_\_, réduite proportionnellement à la durée hebdomadaire de travail, soit les \_\_\_\_\_\_\_\_\_/35ème.

Conformément à l’article L713-1 du CGFP et aux articles 10 à 12 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985, *M./Mme* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ pourra bénéficier du supplément familial de traitement et des indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

La rémunération de M./Mme\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ fera l’objet d’une réévaluation, notamment au vu des résultats de ses entretiens professionnels ou de l’évolution de ses fonctions au moins tous les 3 ans sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue auprès du même employeur et en application des articles L332-8 à L332-12 du CGFP

*NB : Paragraphe à indiquer uniquement pour les agents employés de manière continue par le même employeur en application des articles L332-8 à L332-12 du CGFP*

Hors contrat d’accroissement saisonnier d’activité et contrat de projet : L’intéressé(e) percevra une indemnité de fin de contrat, **sous réserve que la durée du contrat, le cas échéant renouvelé, soit inférieure ou égale à un an, que ce dernier ait été exécuté jusqu’à son terme et que la rémunération brute globale prévue dans le contrat soit inférieure à un plafond fixé à 2 fois le montant brut du smic.** Cette indemnité s’élève à 10 % de la rémunération brute globale perçue au titre dudit contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements. »

*NB : L’indemnité de fin de contrat n’est pas due*

* *lorsque les agents sont nommés stagiaires à l'issue de la réussite à un concours*
* *lorsqu’ils bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.*

**Article 5 : Formation initiale / Evaluation de l’agent**

Outre la formation initiale, l’agent qui occupe l’emploi de secrétaire général de mairie reçoit, dans un délai d’un an à compter de sa prise de poste, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée.

M./Mme\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

NB : A supprimer si contrat inférieur à un an

**Article 6 : Régime de Sécurité Sociale et de retraite**

M*./Mme* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ sera affilié*(e)* au Régime Général de la Sécurité Sociale et à l'I.R.C.A.N.T.E.C.

**Article 7 : 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).*

**Article 8 : Protection sociale**

L'intéressé*(e)* pourra bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs, dans les limites suivantes :

- après 4 mois de services, d'un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement,

- après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement,

- après 3 ans de services, en cas de reconduction du présent contrat, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

NB : Rayer ou supprimer les mentions inutiles

Les mois de service pris en compte sont ceux accomplis dans la même collectivité ou établissement avec moins de   
4 mois d’interruption entre chaque contrat (art 29 du décret n° 88-145).

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'intéressé(e) bénéficiera d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète ou la consolidation des éventuelles blessures.

Le droit au plein traitement est fixé dans les limites suivantes :

- 1 mois dès l'entrée en fonctions,

- 2 mois après un an de services,

- 3 mois après 3 ans de services, en cas de reconduction du présent contrat.

NB : Rayer ou supprimer les mentions inutiles

Le régime des congés de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’adoption est identique à celui prévu par la législation sur la Sécurité Sociale, avec attribution du plein traitement après 6 mois de services.

L’agent devra communiquer à son employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse alloué pour inaptitude physique versé par les caisses de sécurité sociale ou éventuellement par le régime de protection sociale des professions agricoles.

**Article 9 : Congés divers**

L’intéressé(e) peut notamment et éventuellement bénéficier :

* d’un **congé parental sans rémunération** (pour l’agent contractuel justifiant d’une ancienneté d’au moins 1 an à la date de naissance de l’enfant ou de l’arrivée au foyer d’un enfant adopté ou confié en vue de l’adoption et n’ayant pas atteint l’âge de la fin de l’obligation scolaire),
* d’un congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de douze ans d’une durée maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l’obtenir sont réunies. *(pour l’agent employé depuis plus d’un an),*
* d’un congé sans rémunération pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d’un accident ou d’une maladie grave ou atteint d’un handicap nécessitant la présence d’une tierce personne. Sa durée maximale est de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l’obtenir sont réunies. *(pour l’agent employé depuis plus d’un an),*
* d’un **congé sans rémunération pour suivre le conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS,** lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d’exercice des fonctions de l’agent contractuel. Sa **durée maximale est de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l’obtenir sont réunies*.*** *(pour l’agent employé depuis plus d’un an),*
* d’un **congé de présence parentale** (congé accordé de droit) sans rémunération, lorsque la maladie, l’accident ou le handicap d’un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants,
* d’un congé sans rémunération, dans la limite de 15 jours par an, à l’occasion de certains évènements familiaux, dans la mesure où les nécessités du service le permettent,
* d’un congé avec rémunération afin d’accomplir des fonctions de préparation et d’encadrement des séjours de cohésion du service national universel, pour une durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs, dans la mesure où les nécessités du service le permettent,
* d'un **congé sans rémunération, pour création ou reprise d'entreprise**, sous réserve des nécessités de service et soumis à l'appréciation de l'autorité hiérarchique dont il relève de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes, pour une durée d’un an renouvelable une fois.

**Article 10 : Temps partiel**

Temps partiel pour convenances personnelles :

Après 1 an de fonctions exercées de façon continue, à temps complet, l'intéressé*(e)* pourra, sur sa demande, être autorisé*(e)* à accomplir un service à temps partiel, pour convenances personnelles selon les mêmes modalités que celles applicables aux fonctionnaires territoriaux.

NB : *Paragraphe à indiquer pour les seuls agents recrutés à temps complet*

Temps partiel de droit à l’occasion d’une naissance ou d’une adoption :

L’agent contractuel, à temps complet ou non complet, employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein pourra bénéficier d’un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Temps partiel de droit pour donner des soins :

L’agent contractuel à temps complet ou non complet pourra bénéficier d’un temps partiel de droit pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d’un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

**Article 11 : Discipline**

Le régime disciplinaire applicable est le suivant :

1. avertissement,
2. blâme,
3. exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
4. exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois,
5. licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le pouvoir disciplinaire appartient au Maire *(ou Président).*

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective des faits passibles de sanction. Si des poursuites pénales sont exercées à l'encontre de l'agent, ce délai sera interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Une fois passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

En cas de procédure disciplinaire, l'intéressé*(e)* a droit à communication intégrale de son dossier individuel, de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix.

**Article 12 :Renouvellement du contrat**

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

* huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
* un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
* deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans;
* trois 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.

NB : Rayer ou supprimer les mentions inutiles

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels en situation de handicap mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec 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 le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

**Article 13 : Fin de contrat**

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

* 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
* 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
* 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

**NB :** Les collectivités territoriales n’ont pas l’obligation de s’affilier à l’assurance chômage pour les agents contractuels. Dans cette hypothèse, c’est la collectivité qui versera à l’agent, s’il y a droit, l’allocation d’aide au retour à l’emploi. Mais la collectivité peut aussi choisir d’adhérer au régime d’assurance chômage géré par l’Unedic. C’est alors France travail qui instruira le dossier et versera l’allocation.

**Article 14 : Démission**

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

* huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
* un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
* deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

NB : Rayer ou supprimer les mentions inutiles

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

**NB :** Pour la détermination de la durée du préavis, on prend en compte 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 quatre mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

**Article 15 : Licenciement**

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour **faute disciplinaire**, pour **faute grave,** pour **insuffisance professionnelle** ou pour **inaptitude physique**, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément *aux articles L332-8 à L332-12 du CGFP* peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

3° Le recrutement d'un fonctionnaire titulaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L311-1 du CGFP

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 modifié ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret 88-145 modifié, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour l'un des motifs prévus ci-dessus, à l'exclusion de celui prévu au 5°, ne peut être prononcé que lorsque le **reclassement** de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels (voir article 45 du décret n° 2015-1912).

L'agent recruté qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

* huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
* un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
* deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Aucun délai de préavis n’est prévu en cas de rupture au cours ou à l’expiration de la période d’essai.

Aucun licenciement ne pourra être prononcé à destination d’un agent se trouvant en état de grossesse médicalement constaté

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Il ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable.

En cas de licenciement, sauf pour le licenciement pour motif disciplinaire ou au cours ou à l'expiration de la période d'essai, une indemnité de licenciement sera versée.

Celle-ci sera égale à la dernière rémunération nette des cotisations de la Sécurité Sociale effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement, divisée par deux pour chacune des douze premières années de services, ou divisée par trois pour les années suivantes et dans la limite de douze fois la rémunération de base ci-avant définie.

**NB :** Les collectivités territoriales n’ont pas l’obligation de s’affilier à l’assurance chômage pour les agents contractuels. Dans cette hypothèse, c’est la collectivité qui versera à l’agent, s’il y a droit, l’allocation d’aide au retour à l’emploi. Mais la collectivité peut aussi choisir d’adhérer au régime d’assurance chômage géré par l’Unedic. C’est alors France travail qui instruira le dossier et versera l’allocation.

**Article 16 : Obligations du contractant**

L'intéressé*(e)* signataire du présent contrat certifie n'avoir pris par lui *(elle)*-même ou par personne interposée, aucun intérêt de nature à compromettre son indépendance dans une entreprise en relation avec son activité. Il *(elle)* s'engage à ne prendre aucun intérêt de cette nature, dans une telle entreprise.

L’agent est tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et est lié par l’obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l’exercice de ses fonctions.

Il lui est en outre interdit de faire usage à des fins commerciales, tant pour son compte personnel que pour celui d'autrui, des renseignements qu'il *(elle)* aurait recueillis au cours de son travail.

L’agent est responsable de l’exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l’ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n’est dégagé d’aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés éventuels.

Sauf autorisation expresse accordée par le Maire *(ou Président)*, l'intéressé*(e)* s'engage à n'exercer en dehors de son service aucune activité lucrative de quelque nature que ce soit. Sont toutefois tolérés, sous réserve que l'autorité territoriale en ait été informée, les cumuls d'activité reconnus aux fonctionnaires.

La non observation des obligations prévues au présent article entraînerait le licenciement sans préavis ni indemnité et sans préjudice de poursuites judiciaires, s'il y a lieu.

**Article 17 : Contestations**

Les difficultés ou contestations qui pourraient s'élever au cours de l'application du présent contrat seront jugées, s'il y a lieu, par le Tribunal Administratif de NANTES (6 allée de l’Ile Gloriette, BP 24111, 44041 NANTES CEDEX). L’intéressé*(e)* dispose d’un délai de 2 mois pour déposer un recours devant cette juridiction contre le présent contrat.

D'une façon générale, l'intéressé*(e)* sera soumis*(e)* aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

Toute disposition du présent contrat, qui, par suite d'une modification des textes, serait contraire à la législation ou à la réglementation en vigueur serait nulle de plein droit. Il serait alors automatiquement fait application des nouvelles dispositions.

Fait à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Le contractant, Le Maire*/Le Président*,

Notifié le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

Signature du contractant