Modèle à adapter n°05-A-MOD2- CDG 53 – (Février 2023)

# Contrat à Durée Indéterminée (CDI) Concerne les seuls contractuels recrutés

 **selon l’article L332-8 du code général de la fonction publique**

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 ses articles L332-8 à L332-12,*

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

***Vu la déclaration de vacance de poste en date du\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,***

*Considérant que M./Mme\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est employé(e) par la collectivité, en qualité de contractuel, depuis le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de manière continue, et que son contrat ne peut être renouvelé en contrat à durée déterminée puisqu’il totalise au moins 6 ans de services,*

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

**Arrête :**

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

Le contrat de *M./Mme* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ recruté(e) en qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(grade)* agent de catégorie\_\_\_\_\_\_ *(A, B ou C)*, à temps complet *(non complet)* est reconduit pour une durée indéterminée, à compter du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**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 au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l’évaluation mentionnée à l’article 5.

**Article 5 : Evaluation de l’agent**

*M./Mme* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ recruté sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

**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 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 la limite de 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

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 à 3 mois.

Le régime des congés de maternité est identique à celui prévu par la législation sur la Sécurité Sociale, avec attribution du plein traitement.

**Article 9 : Congés divers**

En outre, l’intéressé(e) peut notamment et éventuellement bénéficier :

* d’un **congé parental sans rémunération** (*pour l’agent 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 sans rémunération, pour convenances personnelles**, d’une durée maximale de 5 ans renouvelable dans la limite de 10 ans pour l’ensemble des contrats successifs, dans la mesure compatible avec l’intérêt du service,
* 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 :

* avertissement,
* blâme,
* exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
* exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un an,
* licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le pouvoir disciplinaire appartient au Maire *(ou au 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 : Rupture du contrat**

Si l'intéressé(e) souhaite présenter sa démission, il *(elle)* devra respecter un préavis d’au moins 2 mois.

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Article 13 : 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 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 prévus 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 n° 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 2015-1912).

L'agent recruté pour une durée indéterminée 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 comprise entre six mois et deux ans ;
* deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins 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.

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.

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

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 pôle emploi qui instruira le dossier et versera l’allocation.*

**Article 14 : 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.

En outre, l'intéressé(e) devra faire preuve de la plus grande discrétion sur toutes les questions qu'il *(elle)* aura été amené(e) à connaître à l'occasion de son service.

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.

Sauf autorisation expresse accordée par le Maire *ou le 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 15 : 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 modifié du 15 février 1988 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.

**Article 16 : Exécution**

Le présent contrat sera transmis à Monsieur le (s/s) Préfet de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, à Monsieur le receveur municipal, à Monsieur le Président du Centre de gestion

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

Le contractant, Le Maire/Le Président,

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

Signature du contractant