ATTENTION :

- ce contrat comporte l’ensemble des informations obligatoires à communiquer à l’agent conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions ;

- ce contrat correspond à l’ancien article 3-II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, abrogée depuis le 1er mars 2022 ;

- toutes les mentions du contrat doivent être remplies : elles sont imposées par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;

- les recrutements réalisés par un contrat de projet sont soumis aux nouvelles dispositions du chapitre 1er du décret n°2019-1414 et donc au respect d’une procédure de recrutement spécifique ;

- le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. La durée totale des contrats successifs en CDD ne peut pas excéder 6 ans ;

- le contrat de projet ne peut amener à la conclusion d’un CDI et la durée des services réalisés dans le cadre d’un contrat de projet ne sont pas comptabilisés pour la transformation du contrat en CDI ;

- si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (règlement intérieur par exemple) il est annexé au contrat ;

- sont également annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements.

Contrat de droit public à durée déterminée

 pris en application de l’article L. 332-24 du code général de la fonction publique, dans le cadre d’un contrat de projet

Entre Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président

De ….

Adresse (rappelez l’adresse de la collectivité territoriale ou établissement public)

Et

M….

Domicilié(e) : …..

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 332-24,

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

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, notamment son article 2,

Vu la délibération en date du …/…/….. créant l’emploi non permanent de …….à temps complet ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire de …..heures correspondant au grade de………..(catégorie A, B et C),

Vu la déclaration de création ou de vacance d’emploi en date du../../… enregistrée sous le n° ……. auprès du centre de gestion,

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 M./Mme ………………………… remplit les conditions statutaires de recrutement,

Considérant que la procédure de recrutement a été respectée,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1**

Mme/M............................ est recruté(e) sur un emploi non permanent relevant de la catégorie hiérarchique (A, B ou C) en qualité de ……..(grade) contractuel, pour assurer le projet/l’opération suivant(e) : ……………….décrire le projet ou l’opération à réaliser

La durée hebdomadaire de service de Mme/M.……..… est fixée à ../35ème

Mme/M............................devra accomplir les missions suivantes : ……………..décrire précisément les tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu

**Article 2**

Le contrat est un contrat de (indiquez la durée : durée minimale d'un an et durée maximale de six ans) et prend effet à compter du…./…/… et jusqu’à……….

Conformément à l’article L. 332-10 alinéa 2 du code général de la fonction publique, ce contrat ne peut conduire à la conclusion d’un contrat à durée indéterminée et la durée des services accomplis au titre du contrat de projet ne sont pas pris en compte dans la comptabilisation des six ans de service pour la transformation d’un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

L’événement ou le résultat qui produira la fin de la relation contractuelle sera constitué par ………………………………

Les modalités d’évaluation et de contrôle de ce résultat, déterminant la fin de la relation contractuelle, sont les suivantes : ………………………………..

**Article 3**

Les conditions d’emploi sont les suivantes :

- les horaires de travail ………………………………………….

- les obligations de déplacement …………………………..

- la localisation géographique de l’emploi ……………… (indiquez 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 ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées).

Les conditions de travail sont organisées :

- par les délibérations qui suivent : listez les délibérations relatives au temps de travail, le cas échéant, aux heures complémentaires et supplémentaires, aux astreintes et permanences, ou encore aux véhicules de fonction et aux logements de fonction, etc…

-le cas échéant, par les accords collectifs conclus avec les organisations syndicales : listez ces accords ou écrivez NEANT si aucun accord collectif

**Article 4**

(Le cas échéant) Monsieur (ou Madame) … est soumis(e) à une période d’essai de ……. jours/mois, soit du ……… au ……………., qui permettra à la collectivité d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

(Le cas échéant) La période d’essai pourra expressément être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

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 Madame/Monsieur …n’est pas soumis(e) à une période d’essai.

**Article 5**

M/Mme…………….percevra une rémunération constituée des éléments suivants :

- un traitement indiciaire brut afférent à l’indice brut …….., indice majoré ……. soit un montant brut de ……………..€ ;

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

- (le cas échéant) les primes et indemnités liées au cadre d’emplois et aux fonctions occupées ;

- (le cas échéant) le supplément familial de traitement prévu aux articles L.712-8 à L.712-11 du CGFP ;

- (le cas échéant) les heures complémentaires et/ou les heures supplémentaires ;

- (le cas échéant) les astreintes et permanences

- etc.

(le cas échéant) Les modalités de versement ainsi que la périodicité de versement de ces éléments sont prévues dans des arrêtés spécifiques.

La rémunération pourra, le cas échéant, faire l’objet d’une réévaluation au cours du contrat par le biais d’un avenant au vu notamment des résultats de l’entretien professionnel.

**Article 6**

La rémunération est soumise à des cotisations et contributions salariales, perçues par le régime général de sécurité sociale

M ………….est affilié(*e*) à l’IRCANTEC.

**Article 7**

Mme/M……..est soumis(e) aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le 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 du 15 février 1988 pourra être appliqué.

**Article 8**

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l’opération prévu par le contrat n’est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l’autorité territoriale notifie à l’agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- au plus tard deux mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans

- au plus tard trois mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée supérieure à trois ans

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 sa réponse. En l’absence de réponse dans ce délai, l’intéressé est réputé renoncer à l’emploi.

Le renouvellement du contrat prendra la forme d’un nouveau contrat écrit.

**Article 9**

**1 - Rupture du contrat à l’initiative de l’autorité territoriale**

**La rupture anticipée**

Conformément à l’article 38-2 du décret précité du 15 février 1988, l’employeur pourra mettre fin au contrat de projet de manière anticipée après l’expiration d’un délai d’un an à compter de la date d’effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

- lorsque le projet ou l’opération ne peut pas se réaliser ;

- lorsque le résultat du projet ou de l’opération a été atteint avant l’échéance prévue du contrat.

En application de l’article 38-1-III du décret susvisé, l’agent est alors informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- au plus tard deux mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;

- au plus tard trois mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Conformément à l’article 46 alinéa 5 du décret du 15 février 1988, l’agent percevra alors une indemnité d’un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l’interruption du contrat.

**Le licenciement**

En cas de licenciement, Mme/M……………….a droit à un préavis d’une durée :

- de 8 jours si l’agent justifie d’une ancienneté de services inférieures à six mois de service ,

- de 1 mois si la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans ;

- de 2 mois si la durée des services est d'au moins 2 ans.

**IMPORTANT :** ces durées sont doublées pour les personnels handicapés 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.

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 de même pour l’attribution de l’indemnité de licenciement.

Le préavis ne s’applique pas aux cas de licenciement prévus à l’article 4 et au titre IX du décret du 15 février 1988 : licenciement en cours de la période d’essai, licenciement au terme de la période d’essai, licenciement pour motif disciplinaire.

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.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

**2 - Rupture du contrat à l’initiative de l’agent : la démission**

Conformément à l’article 39 du décret du 15 février 1988, 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 un an et inférieure à 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.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit être clairement exprimée et ne pas être équivoque.

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

**3 - Autres modalités de fin du contrat**

La fin du contrat peut également intervenir pour les motifs suivants :

- le non-renouvellement du titre de séjour (pour les ressortissants étrangers) : article 39-1 du décret n° 88-145 précité ;

- la déchéance des droits civiques : article 39-1 du décret n° 88-145 précité ;

- l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice : article 39-1 du décret n° 88-145 précité ;

- l’admission à la retraite.

**Article 10**

Conformément à l’article 38 du décret du 15 février 1988, à l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivrera 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 11**

Conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, apparaissent en annexe les dispositions législatives et réglementaires générales concernant :

- les droits en matière de durée de travail, d'organisation du travail ainsi qu’en matière d'heures supplémentaires ;

- les droits à congés rémunérés ;

- les droits à la formation ;

- les droits en matière de protection sociale ;

**Article 12**

Le présent contrat sera transmis au représentant de l’Etat, au comptable de la collectivité, à la Présidente du centre de gestion et notifié à l’intéressé(e).

Signature de l’agent Fait à ........................., le ..../..../....

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président

(nom, prénom et qualité lisibles)

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président informe que le présent contrat peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l’application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

**ANNEXE OBLIGATOIRE**

Conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 précité, tout agent public reçoit communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

Cette annexe, qui complète le contrat, permet à tout employeur public de satisfaire à cette obligation, en application de l'article L. 115-7 du Code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne.

**IMPORTANT :** le bénéfice des droits énumérés ci-dessous dépend, au cas par cas, du respect des conditions statutaires.

**I. – Informations relatives à vos droits en matière de durée de travail, d'organisation du travail ainsi qu’en matière d'heures supplémentaires**

Les principales dispositions législatives et réglementaires applicables sont les suivantes :

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L. 611-1 à L. 611-3 ;

- loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, notamment son article 3-1 ;

- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, notamment son article 4 ;

- décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale

- décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

**II – Informations relatives à vos droits à congés rémunérés**

Selon les modalités fixées par les dispositions législatives et règlementaires ci-après, vous avez droit :

- à un congé annuel : article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

- à congé de maternité : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé de naissance : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé d'adoption : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- au congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle : article 6 du décret n° 88-145 précité ;

- au congé relatif à l'exercice de fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel : article 20 du décret précité ;

- au congé pour accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle : article 20 du décret n° 88-145 précité ;

- au congé pour formation syndicale : article 6 du décret n° 88-145 précité ; décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour la formation syndicale ;

- au congé de formation professionnelle : article 6 du décret n° 88-145 précité ; articles 42 à 45-1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

- au congé pour validation des acquis de l'expérience : articles 42 et 47 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

- au congé pour bilan de compétences : articles 42 et 46 du décret n° 2007-1845 précité ;

- au congé de transition professionnelle : article L. 422-3 du code général de la fonction publique : article 48 du décret n° 2007-1845 précité ;

-(le cas échéant) au(x) jour(s) de réduction du temps de travail (temps de repos lié au dépassement de la durée légale annuelle de travail définie aux articles L. 611-1 à L. 611-3 du code général de la fonction publique).

**III – Informations relatives à vos droits à la formation**

Vos droits à la formation sont fixés par les dispositions législatives et règlementaires suivantes :

- articles L. 421-1 à L. 421-8, L. 422-2, L. 422-4 à L. 422-19, L. 422-21 à L. 422-30 du CGFP ;

- articles 41 à 48 du décret n° 2007-1845 précité ;

- décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

**IV – Informations relatives à vos droits en matière de protection sociale**

1. Vous pouvez bénéficier des congés pour raisons de santé suivants :

a. Congés de maladie : article 7 du décret n° 88-145 précité ;

b. Congé de grave maladie : article 8 du décret n° 88-145 précité.

2. Vous pouvez être autorisé(e) à accomplir votre service à temps partiel thérapeutique dans les conditions suivantes : article 9-1 du décret n° 88-145 précité.

3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, dans les conditions suivantes : article 9 du décret n° 88-145 précité.

4. Vous pouvez bénéficier de la participation de votre employeur au financement de votre complémentaire santé (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents).

5. Vous pouvez bénéficier des congés rémunérés pour raisons familiales mentionnés *supra.*

6. Vous pouvez bénéficier des congés d'aidant suivants :

- congé de présence parentale : articles 14-2, 27 et 28 du décret n° 88-145 précité ;

- congé de solidarité familiale : articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale : articles 14-3 du décret n° 88-145 précité ;

- congé de proche aidant : articles 13, 14-4 et 28 du décret n° 88-145 précité ; articles D. 168-11 à D. 168-18 du code de la sécurité sociale.