**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 3-3.5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, abrogée le 1er mars 2022 ;

- ce type de recrutement concerne par exemple les ATSEM dont le recrutement dépend de la création et/ou de la suppression des classes maternelles, ou encore les agents recrutés pour les agences postales ;

- la délibération créant le poste doit préciser le grade, indiquer si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel et mentionner le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et la rémunération de l’emploi ;

- la durée totale des contrats successifs en CDD ne peut pas excéder 6 ans ;

- l’avis de vacance ou de création publié par l’autorité est accompagné d’une fiche de poste dont les mentions sont fixées par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 ;

- l’autorité accuse réception de chaque candidature qui est adressée à l'autorité dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l’avis ;

- les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale ;

- à l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale qui décide de la suite à donner et informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature ;

- 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. 332-8.6 °du code général de la fonction publique, pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

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. 332-8.6°,

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

(Le cas échéant) Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires relatives aux agents à temps non complet,

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 de….. à temps complet ou non complet relevant de la catégorie hiérarchique e… (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°………...,

Considérant que la commune employeur compte moins de 2 000 habitants comme en atteste le dernier recensement,

OU

Considérant que le groupement de communes compte mois de 10 000 habitants,

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d’un agent contractuel de droit public (indiquez le(s) motif(s) précis du recrutement)

(Eventuellement) Vu la candidature de M…. titulaire du diplôme de…..

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

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1**

M........................... est recruté(e) sur un emploi relevant de la catégorie hiérarchique (A, B ou C) en qualité de …….(grade) contractuel, pour assurer les fonctions suivantes :…………… (définition du poste occupé).

Ce contrat est un contrat de …………..(indiquez la durée : contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, et renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans), et prend effet à compter du…./…/… et jusqu’à……….

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

**Article 2**

Les conditions d’emplois sont les suivantes :……….(par exemple, indiquez le ou les jours travaillés ; les horaires ; si l’agent utilisera un véhicule de service, un logement de fonction, etc.).

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

M..................exerce ses fonctions : …..(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)

**Article 3**

(Le cas échéant) M .............................est soumis(e) à une période d’essai de ............................

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

**IMPORTANT :** aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

**Rappel :** 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 ;

**Article 4**

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.

**Article 5**

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 6**

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.

**Article 7**

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse pour une durée maximum de 3 ans dans la limite d’une durée totale de 6 ans.

L’autorité notifie son intention de renouveler ou pas l’engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

- 1 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 ;

- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;

- 3 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.

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, 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.

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 8**

Le présent contrat est susceptible d’être rompu pour l’un des motifs suivants :

**1-Licenciement à l’initiative de l’autorité territoriale**

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

- de 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois ;

- 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.

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

**2-Démission du co-contractant**

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

M………..est tenu (e) de respecter un préavis d’une durée :

- de 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,

- 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 de 2 ans.

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

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

- le non-renouvellement du contrat : article 38-1 du décret n° 88-145 précité ;

- 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 9**

A l'expiration du contrat, M. ………. se verra délivrer un certificat qui contient 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 10**

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 11**

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.