contrat À durée dÉterminÉe :

EMPLOI DE SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE DES COMMUNES DE MOINS DE 2 000 HABITANTS

Article L. 332-8 7° du Code général de la fonction publique

ENTRE :

………………………………………. (dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné) représenté(e) par son ……………………… (maire ou président),

ci-après désigné(e) « la collectivité (ou l’établissement) employeur »

ET :

Nom de famille (nom de naissance) : ……………………………………

Nom d’usage : ……………………………………………

Prénom : ……………………………………………

Domicilié(e) à

ci-après désigné*(e)* "le co-contractant".

Vu le Code général de la fonction publique, notamment son article L332-8 7°,

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

Vu le décret n°2020-1296 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique,

Vu la délibération n°…………………. du ……………………. créant l’emploi non permanent de ……………. pour pourvoir un emploi de secrétaire général de mairie,

Vu la délibération n°…………………. du ……………………. relative à ……………………………. (*lister les délibérations instaurant les primes et indemnités qui pourront être versées à l’agent*),

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

Considérant que le bon fonctionnement du service implique le recrutement d’un agent contractuel à temps complet ou temps non complet pour une durée hebdomadaire de ............................ ,

Considérant que M ……………………………………………………… devra suivre une formation d’intégration auprès du CNFPT au cours du contrat (*uniquement pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à 1 an*)

Vu la candidature de M ……………………………………………………………………,

Considérant que M ……………………………………………………………… remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret susvisé du 15 février 1988 (*conditions de santé particulières, de nationalité, casier judiciaire, etc..*..),

**Il est convenu ce qui suit :**

**Article 1 : Objet du contrat**

M ……………………………………….................. (*Nom Prénom*) née le ……………… à ………………… est engagé*(e)* pour assurer à temps complet *(****ou*** *non-complet)* les fonctions suivantes de secrétaire générale de mairie dans la catégorie hiérarchique … *(A, B ou C)****.***

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

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet au……………………………..pour une durée de………….. (**3 ans maximum**), et prendra fin le……………………

**Article 3 : Conditions d’emploi**

Le document portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l’exercice de leurs fonctions est annexé au présent contrat.

(*Le cas échéant*) Le document récapitulant l’ensemble des instructions de service opposable aux agents titulaires et contractuels est annexé au présent contrat.

Conditions particulières de l’exercice des fonctions :

- Les horaires de travail …………………………………………………………..

- Les obligations de déplacement ……………………………………………

- Le(s) lieu(x) d’affectation ……………………………………………………..

**Article 4 : Période d’essai**

Le co-contractant est soumis 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.

La période d’essai pourra 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*** le co-contractant n’est pas soumis à une période d’essai.

***Rappel****:*

*La durée initiale de la période 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 égale à six mois et inférieure à un an)*

*La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler).*

*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)*

**Article 5 : Rémunération**

Le co-contractant reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l’indice majoré ………., assortie le cas échéant de l’indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

(*Le cas échéant*) L’agent percevra (*lister exhaustivement les primes et indemnités*) :

* l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) d’un montant annuel de …………. euros pour un agent à temps complet. Cette indemnité sera versée [*préciser la périodicité*] et sera proratisée en fonction du temps de travail.
* le complément indemnitaire (CIA)
* les heures complémentaires et supplémentaires
* l’indemnité de travail de nuit
* l’indemnité de dimanches et jours fériés
* ……………….

**Article 6 : Sécurité sociale – retraite**

La rémunération du co-contractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

Le co-contractant est affilié à l’IRCANTEC.

**Article 7 : Droits et obligations**

Le co-contractant sera soumis pendant toute la période d’exécution du présent engagement aux droits et obligations des agents publics tels que définis par le Code général de la fonction publique et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

**Article 8 : 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.

La notification de la décision finale doit être **précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique est supérieure ou égale 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, y compris ceux conclus 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.

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. En cas de non-réponse dans le délai prévu, **l'intéressé est présumé renoncer à son emploi**.

**Article 9 : Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat est versée quand le contrat est exécuté jusqu'à son terme et lorsque la durée du contrat initial avec les renouvellements est inférieure ou égale à 1 an.

Le montant de l’indemnité est égal à 10 % de la rémunération brute globale perçue au titre de tous les contrats (contrat initial + les renouvellements).

L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du contrat et au plus tard un mois après le terme du contrat.

L’indemnité ne sera pas due si :

- l'agent contractuel refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente

- l'agent à l'issue du contrat est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours

- le contrat de l’agent est renouvelé

- l’agent conclu un nouveau contrat en CDD ou en CDI au sein de la fonction publique territoriale

- l'une des parties (agent ou autorité territoriale) rompt de manière anticipée le contrat (démission, licenciement)

- la durée du contrat (renouvellement(s) inclus) est supérieure à un an

**Article 10 : Rupture du contrat**

1. **Licenciement**

Le licenciement ne pourra intervenir qu’au terme de la procédure prévue par le décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

Le co-contractant ne peut être licencié avant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* **8 jours** pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* **1 mois** pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* **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.

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.

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.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus au cours ou à l’issue de la période d’essai, ainsi que pour motif disciplinaire.

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.

1. **Démission**

Le co-contractant qui présente sa démission est tenu de respecter un **préavis** qui est de :

* **8 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 **;**
* **1 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 ;
* **2 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**.

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.

**Article 11 : Congés**

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 de l’autorité territoriale*.*

À la fin d'un contrat à durée déterminée, en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou en cas de démission le cocontractant qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque le cocontractant n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque le cocontractant a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

**Article 12 : Certificat de travail**

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivrera au co-contractant 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.

**Article 13 : Annexes**

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le co-contractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

*(Le cas échéant) 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 sont annexés au présent contrat.*

**Article 14 – DELAIS ET VOIES DE RECOURS**

Le présent contrat peut faire l’objet d’un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de ………….. (*juridiction compétente*), ……………………………………. (*adresse*) dans un délai de deux mois à compter de sa notification et de sa transmission au Représentant de l’Etat. La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr/).

Fait à , le

Nom, Prénom du signataire

Qualité du signataire (*Le Maire ou le Président*)

L’agent,

Mention « Lu et approuvé »

Le………………….,

Ampliation adressée aux :

- Président(e) du Centre de Gestion

- Comptable de la collectivité.