**ATTENTION :**

- ce contrat comporte l’ensemble des informations obligatoires à communiquer à l’agent conformément aux articles R. 115-2 à R. 115-11 du Code général de la fonction publique relatifs à la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions ;

- il n’est pas nécessaire de re-délibérer ;

- préalablement à la transformation du contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI), il conviendra de mettre en œuvre la procédure de recherche d’un fonctionnaire et de déclarer le poste vacant (DVE) ;

- 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 indéterminée

pris en application de l’article L. 332-8.3°du code général de la fonction publique, pour tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants

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 ses articles L. 332-8.3° et R. 115-2 à R. 115-11,

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 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu la délibération en date du …/…/….. créant l’emploi de.................................

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

Considérant que la commune employeur compte moins de 1 000 habitants tel qu’en atteste le dernier recensement,

OU

Considérant que l’établissement employeur regroupe moins de 15 000 habitants,

Considérant que conformément aux articles L. 332-9 à L. 332-11 du Code général de la fonction publique, tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 dudit code avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée,

Considérant que M. ……….. a bénéficié jusqu’au …/…/… de contrats à durée déterminée dans les conditions réglementaires précitées pour une durée cumulée de 6 ans de services publics,

(Le cas échéant) Considérant que lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté précitées avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

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).

**Article 2**

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du…./…/…

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

**Article 3**

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 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 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 2 mois.

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 2 mois.

**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 ;

- la rupture conventionnelle : articles 49 bis à 49 decies du décret n° 88-145 précité ;

- l’admission à la retraite.

**Article 8**

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 9**

Conformément aux articles R. 115-2 à R. 115-11 du Code général de la fonction publique, 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 10**

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 aux articles R. 115-2 à R. 115-11 du Code général de la fonction publique, 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 ; articles R. 215-1 à R. 215-5 du CGFP ;

- 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.