**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 relatives à la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions ;

Contrat de droit public à durée déterminée

pris en application de l’article L. 333-1 du code général de la fonction publique, pour le recrutement d’un collaborateur de cabinet

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. 333-1 à L. 333-11 et R. 115-2 à R. 115-11,

Vu le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales,

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

Vu la délibération n°...... du ...... créant un emploi non permanent de collaborateur de cabinet et portant inscription au budget du montant des crédits affectés au recrutement correspondant,

Considérant que le nombre d'habitants, soit………….(indiquez le nombre) permet la création d'un emploi de collaborateur de cabinet,

Vu la candidature présentée par M……………………………..,

Considérant que la candidature respecte l’interdiction des emplois familiaux énoncés à l’article L. 333-2 du Code général de la fonction publique,

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

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 :**

M, Mme (nom, prénom) ……………………… est engagé(e) en qualité de collaborateur de cabinet, afin d’exercer les fonctions suivantes :…………….(missions/activités)

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

Par ailleurs, il est rappelé que la qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

**Article 2**

Le présent contrat est conclu par une durée de ……….... (la durée ne peut être supérieure à la durée du mandat de l'autorité territoriale) et prend effet à compter du ……………… pour se terminer le ………………… inclus.

(Le cas échéant) Une période d'essai est fixée à …………. mois (3 mois maximum). Durant cette période chacune des parties est libre de mettre fin au contrat.

Par ailleurs, en cas d’interruption anticipée du mandat de l’autorité territoriale (démission, etc.), le contrat prendra fin de plein droit à la date du dernier jour des fonctions de l’autorité territoriale (article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 précité).

**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 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)

M, Mme ………………………effectuera les déplacements nécessités par l'exercice de ses fonctions.

**Article 4**

M............................. percevra une rémunération qui correspond aux éléments suivants :

- au traitement afférent au ........ échelon du grade de ..................., soit l’indice brut …...,

- (le cas échéant), au supplément familial de traitement

*RAPPEL : le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.*

*En cas de vacance dans l'emploi ou le grade retenu pour l’application de ces dispositions, le collaborateur de cabinet conserve à titre personnel la rémunération fixée conformément aux dispositions retenues.*

OU

*La décision de recrutement d'un collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire peut prévoir le maintien de la rémunération annuelle perçue par ce fonctionnaire dans son dernier emploi, lorsque l'application des règles susmentionnées aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement.*

**Article 5**

M, Mme ………………percevra des indemnités qui correspond à ………………….(indiquez le pourcentage) du montant maximum du régime indemnitaire de référence.

*RAPPEL : le montant des indemnités attribuées ne peut être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire fixé par délibération et versé au titulaire de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé ou au titulaire du grade administratif le plus élevé dans la collectivité territoriale).*

(Le cas échéant) M, Mme …………………… peut bénéficier de frais de représentation inhérents à ses fonctions de collaborateur de cabinet conformément à la délibération prévue à cet effet (le cas échéant).

**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**

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 8**

Les règles applicables sont en tout état de cause celles légalement en vigueur à la date d'effet de la fin de contrat, que cela soit au terme du contrat, ou dans le cadre d’une rupture anticipée.

Elles doivent être strictement observées.

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

M, Mme ……………… a droit à un préavis d'une durée de huit jours si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est inférieure à six mois ou d'un mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ou de deux mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est supérieure à deux ans.

Aucun préavis n'est toutefois nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

A l'exception d'un licenciement intervenant soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration de la période d'essai, une indemnité de licenciement est versée dans les conditions prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, dans les conditions prévues par le décret du 15 février 1988. Il est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en main propre contre décharge.

**2-Démission à la demande de l’agent**

Elle est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle manifeste la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions.

M, Mme ………………………… doit cependant respecter un préavis d'une durée de huit jours si la durée des service accomplis depuis l'engagement initial est inférieure à six mois ou d'un mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ou de deux mois si la durée des services accomplis depuis l'engagement initial est égale ou supérieure à deux ans.

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

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

- terme anticipé du mandat de l’autorité territoriale : article 6 du décret n° 87-1004 précité ;

-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 ;

- un changement dans la situation personnelle du collaborateur de cabinet qui le soumet au champ d'application de l'interdiction des emplois familiaux (article L. 333-2 du Code général de la fonction publique) ;

-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 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 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 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.