*Modèle (Juin 2025)*

**Logo Collectivité**

|  |
| --- |
| **CONTRAT D’ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE *(OU INDÉTERMINÉE)* D’UN AGENT CONTRACTUEL SUR UN EMPLOI PERMANENT DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE DES COMMUNES DE MOINS DE 2000 HABITANTS**  ***(Article L. 332-8, 7° du Code général de la fonction publique)*** |

**Comment compléter le projet de contrat ?**

**Les éléments en bleu** ne doivent être conservés dans le contrat que si la collectivité ou l’agent sont concernés.

**Les éléments en orange** visent à expliciter les différents contenus, et doivent être supprimés dans le contrat final.

**Entre**

...................................... ***(dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné)*** représenté***(e)*** par son ***(Maire ou Président)***, et dûment habilité par délibération du ...................................... ***(indiquer l'organe délibérant)*** en date du ......................................, ci-après dénommée « la collectivité » ;

**Et**

M. ***(Mme)*** ...................................... né***(e)*** le ...................................... à ......................................, domicilié***(e)*** à ......................................, ci-après dénommé « l’agent » ;

**Vu** le Code général de la fonction publique,

**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, transposable aux contractuels,***

**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,

***(Le cas échéant) Vu l’accord collectif conclu par la collectivité (ou l’établissement concerné) relatif à ...................................... en date du ......................................,***

**Vu** la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents de ...................................... ***(dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné)*** susceptibles d’être occupés par des agents contractuels, publiée sur ...................................... ***(site internet ou autre support)***,

**Vu** la délibération n° ...................................... en date du ...................................... portant création de l’emploi,

**Vu** la déclaration de vacance d’emploi auprès du Centre de Gestion n° ...................................... en date du ......................................,

**Considérant** que l’avis de vacance d’emploi a été publié sur l’espace numérique commun aux trois fonctions publiques ***et que le délai de candidature était d’au moins un mois*** ***(vérifier le respect de ce délai ou justifier en quoi l’urgence n’a pas permis de le respecter)***,

**Considérant** qu’à l’issue de la procédure de recrutement susvisée, il a été décidé, étant donné que ...................................... ***(préciser le nom de la commune ou de l’établissement concerné)*** compte moins de 2 000 habitants d’après le dernier recensement, de faire appel à un agent contractuel pour occuper les fonctions de secrétaire général de mairie conformément aux dispositions de l’article L. 332-8, 7° du Code général de la fonction publique,

***Pour les CDI :***

***Considérant que l’agent dont la candidature a été retenue était, au titre de son précédent contrat, recruté par la collectivité sur le fondement de l’article L. 332-8 du Code général de la fonction publique et qu’il justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique au sein de la collectivité, sur des contrats conclus au titre de l’article L. 332-23, 1°, L. 332-13, L. 332-14, L. 332-8, L. 452-44 dudit Code, sans interruption de plus de quatre mois, lui ouvrant ainsi droit à un contrat à durée indéterminée,***

***OU***

***Considérant que l’agent dont la candidature a été retenue était précédemment lié par un contrat à durée indéterminée de droit public à une personne publique, sur des fonctions de la même catégorie hiérarchique, ce qui justifie que le bénéfice de ce contrat à durée indéterminée puisse lui être maintenu,***

C'est dans ces conditions que M. ***(Mme)*** ......................................, Maire ***(ou Président)***, a décidé de recruter M. ***(Mme)*** ...................................... qui :

* Sera soumis***(e)***, outre les stipulations du présent contrat, aux dispositions auxquelles renvoient les articles L. 9, L. 272-1 à L. 272-2, L. 516-1, L. 554-3, L. 713-1, L. 829-1 à L. 829-2 du Code général de la fonction publique et à celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
* Remplit les conditions générales d’accès à la fonction publique territoriale fixées aux articles 2 et 2-1 du décret du 15 février 1988.

**Il a été convenu ce qui suit :**

# ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

M. ***(Mme)*** ...................................... né***(e)*** le ...................................... à ...................................... est engagé***(e)*** en qualité de secrétaire général de mairiecontractuel conformément aux dispositions de l’article L. 332-8, 7° du Code général de la fonction publique. Ce poste relève de la catégorie hiérarchique ...................................... ***(A, B ou C)***.

Le contrat court à compter du ...................................... pour une durée de ...................................... ***(Exprimé en jours, mois ou ans) / La durée initiale maximale est de trois ans. Le contrat est renouvelable dans la limite d’une durée maximale de six ans, lorsque le caractère infructueux du recrutement d’un fonctionnaire a été à nouveau constaté lors de la nouvelle procédure de recrutement) OU pour une durée indéterminée.*** Il prend ainsi effet à compter du ...................................... jusqu’au ...................................... inclus.

M. ***(Mme)*** ...................................... exerce ses fonctions à temps complet à raison de 35h hebdomadaires ***(en cas de quotité supérieure, préciser le nombre de RTT acquises)*** ***ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de*** ......................................***/35ème (ou*** ......................................***/20ème ou*** ......................................***/16ème)*** sur ...................................... jours.

Ses horaires de travail sont les suivants : du ...................................... au ......................................, de ...................................... h à ...................................... h ***(le cas échéant)***.

***(Le cas échéant) L’agent pourra être amené à réaliser des heures supplémentaires/heures complémentaires (préciser les conditions, paiement, récupération…).***

L’agent exerce ses fonctions à ...................................... ***(Préciser le lieu l’adresse de la résidence administrative).***

***(Le cas échéant) Étant donné que l’agent occupe un emploi à temps non complet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail (soit 24h30, ou 14h pour les assistants d’enseignement artistique, ou 11h pour les professeurs d’enseignement artistique), l’agent a la possibilité de cumuler son ou ses emploi(s) public(s) à temps non complet avec une ou plusieurs activités lucratives. Dans ce cas, il a l’obligation de formuler une déclaration écrite à l’autorité territoriale (en application de l’article R. 123-5 du Code général de la fonction publique, la collectivité est tenue à cette obligation d’information).***

# ARTICLE 2 : PÉRIODE D’ESSAI

***NB : L'administration en fixe la durée dans la limite d'un*** [***jour ouvré***](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17509) ***par semaine de durée de contrat et de : trois semaines pour un CDD inférieur à six mois, un mois pour un CDD inférieur à un an, deux mois pour un CDD inférieur à deux ans, trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ou un CDI.***

***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.***

M. ***(Mme)*** ...................................... est soumis***(e)*** à une période d’essai de ......................................qui permettra à la collectivité d’évaluer ses compétences et à l’agent d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent*.*

La période d’essai pourra être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale, sur demande de la collectivité ou de l’agent.

Aucun préavis ne s'impose si l'une des deux parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à l'expiration de la période d'essai.

# ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION

Compte tenu notamment des fonctions occupées par l’agent, de la qualification requise pour leur exercice, des diplômes détenus par l’agent ainsi que de son expérience professionnelle, M. ***(Mme)*** ......................................perçoit une rémunération calculée par référence à l'indice majoré (IM) ......................................, ainsi qu’un montant d’IFSE de ......................................€ mensuels, auxquels viendront s’ajouter le CIA (en fonction de l’engagement professionnel et de la manière de servir de l’agent), l’indemnité de résidence ***(le cas échéant)***, ***le supplément familial de traitement (le cas échéant sur présentation des justificatifs),*** ***et toutes autres primes et indemnités prévues par la loi ou par décret et instituées par l'assemblée délibérante (le cas échéant).***

Cette rémunération sera réévaluée a minima au bout de trois ans de service continu, notamment au vu des résultats des [entretiens professionnels annuels](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992) ou de l'évolution des fonctions.

# ARTICLE 4 : DROITS ET OBLIGATIONS

M. ***(Mme)*** ......................................est soumis***(e)*** pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 111-1 à L. 142-3 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Préalablement à son recrutement, l’agent a été informédes obligations déontologiques issues des articles L. 121-3 à L. 121-5, L. 123-1 à L. 123-10, L. 124-1 et L. 124-4 à L. 124-26 du Code général de la fonction publique relatifs notamment à l’exercice d’activités accessoires non autorisées, et des manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du Code pénal relatifs aux prises illégales d’intérêts.

En cas de manquement à ces obligations, l’agent sera susceptible de faire l’objet d’une procédure disciplinaire prévue par le décret précité.

# ARTICLE 5 : CONGÉS

L'agent contractuel a droit à des congés annuels dans les mêmes conditions que les fonctionnaires et aux autres congés prévus par le décret du 15 février 1988 dans les conditions fixées par ce dernier.

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel est placé en congé de maladie.

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, il peut être placé en congé de grave maladie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail :

* Jusqu'à sa guérison complète ;
* Ou jusqu'à la consolidation de sa blessure.

Pour des raisons de santé, l’agent peut être autorisé***(e)*** à accomplir son service à temps partiel thérapeutique.

En cas de grossesse ou d’adoption, l'agent contractuel peut bénéficier :

* D'un congé de maternité ou d’adoption ;
* Ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Sous certaines conditions, l’agent contractuel peut également bénéficier des congés suivants : congé parental, congé de présence parentale, congé pour raisons familiales, congé pour évènement familial, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congés de formation (formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l’expérience, syndicale), congé pour convenances personnelles, congé pour création d’entreprise, congé de mobilité, congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité, congé de représentation, congé pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour remplir un mandat de parlementaire, congé pour se rendre outre-mer ou à l’étranger pour une adoption, congé pour activités dans la réserve, congé pour préparation et encadrement des séjours de cohésion du service national universel, congé pour instruction militaire.

ARTICLE 6 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT *(uniquement pour les CDD)*

Le présent contrat est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans et uniquement en cas de caractère infructueux du recrutement d’un fonctionnaire lors de la procédure de recrutement.

L’intention de renouveler ou non le présent contrat sera notifiée à M. ***(Mme)*** ......................................dans un délai de ***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).***

***NB : Cette durée est doublée dans la limite de quatre mois pour les travailleurs handicapés.***

En cas de renouvellement, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation.

En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé***(e)*** est présumé***(e)*** renoncer à l'emploi.

***A la fin de son contrat, l’agent aura droit à une indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération brute globale perçue au cours de son contrat, renouvellements inclus, si la durée de ce dernier a été inférieure ou égale à un an. Cette indemnité ne sera toutefois pas due dans les cas suivants :***

* ***Si, à l’issue de son contrat, l’agent bénéficie d’une nomination stagiaire ou élève après réussite à un concours ;***
* ***Si l’agent bénéficie du renouvellement de son contrat ou d’un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de la fonction publique territoriale (un modèle d’attestation sur l’honneur, à compléter par l’agent, est disponible dans la boîte à outils) ;***
* ***Si le contrat n’est pas exécuté jusqu’à son terme ;***
* ***Si l’agent refuse la conclusion d’un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d’une rémunération au moins équivalente.***

***(Ce paragraphe relatif à l’indemnité de fin de contrat est à conserver uniquement si la durée initiale du contrat est inférieure ou égale à un an et si la rémunération brute globale prévue à l’article 3 est inférieure à deux fois le montant brut du SMIC).***

ARTICLE 7 : RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat peut prendre fin en raison de son non-renouvellement *(uniquement pour les CDD)*,du non-renouvellement d’un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques, de l’interdiction d’exercer un emploi public prononcée par décision de justice, de l’admission à la retraite ou des cas suivants.

1. **Licenciement à l'initiative de la collectivité *(ou établissement public)* employeur**

Le licenciement ne peut intervenir qu’au terme de la procédure prévue par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Il est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, l’agent a droit à un préavis, à compter de la date de notification de la lettre de licenciement, d'une durée de :

- Huit jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à six mois ;

- Un mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- Deux mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

***NB : Cette durée est doublée dans la limite de quatre mois pour les travailleurs handicapés.***

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.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, ainsi qu’au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

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 à laquelle peut prétendre l’agent en cas de licenciement pour motif autre que disciplinaire.

1. **Démission**

M. ***(Mme)*** ......................................devra exprimer de manière claire et non équivoque sa volonté expresse de démissionner par lettre recommandée avec demande d’avis de réception en respectant une durée de préavis identique à celle figurant à l’article 7.1.

1. **Rupture conventionnelle *(uniquement pour les CDI)***

Le contrat peut prendre fin, à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, par une rupture conventionnelle, qui nécessite un accord réciproque des parties matérialisé par la signature d’une convention.

La procédure de rupture conventionnelle est décrite par les articles 49 bis et suivants du décret du 15 février 1988 susvisé.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

* Pendant la période d'essai ;
* En cas de licenciement ou de démission ;
* Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
* Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La conclusion d’une convention de rupture conventionnelle entraîne le versement par l’employeur d’une indemnité spécifique, dont le montant est librement négocié par les parties en fonction des montants plancher et plafond définis par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agents publics pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

ARTICLE 8 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE – PROTECTION SOCIALE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M. ***(Mme)*** ...................................... est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

M. ***(Mme)*** ......................................est affilié***(e)*** à l'IRCANTEC.

***(Le cas échéant) L’agent bénéficie de la participation de l’employeur au financement des garanties de protection sociale complémentaire : ...................................... € (santé) et ...................................... € (prévoyance).***

ARTICLE 9 : DOCUMENTS ATTACHÉS AU CONTRAT – ANNEXES

* + - * ***(Le cas échéant) Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir (fiche de poste) ;***
      * ***(Le cas échéant) La note relative à l’ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels ;***
      * Un certificat de travail sera remis à M. *(Mme)* ......................................à l’expiration du contrat.

*NB : 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 contrat.*

ARTICLE 10 : AMPLIATION – CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

***(Le Directeur Général des services) (à adapter)*** est chargé de l'exécution du présent contrat dont ampliation sera insérée au dossier individuel de l'agent et transmise à :

* M. le Préfet de Haute-Savoie ;
* M. le Président du Centre de Gestion de Haute-Savoie ;
* M. le Receveur Municipal ;
* L'intéressé.

Fait en double exemplaire.

A ......................................

Le ......................................

Le Maire ***(ou le Président),***

* certifie le caractère exécutoire de cet acte ;
* informe l’agent que celui-ci peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [**www.telerecours.fr**](http://www.telerecours.fr/).

Signatures

Le Maire ***(ou le Président)*** L’agent

Nom et Prénom Nom et Prénom