**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

**EMPLOI DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL**

**DES COMMUNES DE MOINS DE 2 000 HABITANTS**

**Établi en application de l’article L.332-8 7° du code général de la fonction publique**

**Entre**

**Monsieur le Maire *(ou le Président)*** de ………………………… *(dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné)*,

situé au ……………………………………………………………….. *(adresse de la collectivité ou de l’établissement concerné)*, ci-après désigné*(e)* *"(la collectivité ou l'établissement)* **employeur**",

**Et**

**M./Mme** …………………………………, né(e) le ……………………,

demeurant ……………………………………………………………… *(adresse de l’agent)*, "le co-contractant”,

**VU** le code général des collectivités territoriales,

**VU** le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8 7°,

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

**VU** le décret n°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** la délibération n°… en date du …………… créant l'emploi permanent de secrétaire général de mairie au grade de ………………………… *(préciser le grade)* relevant de la catégorie … *(A, B ou C[[1]](#footnote-1))* à temps complet ou temps non complet pour ………… heures hebdomadaires à compter du ……………,

**VU** la déclaration de vacance d’emploi auprès du Centre de Gestion enregistrée par le Président du Centre de gestion de Loire-Atlantique sous le numéro ………………… par arrêté n°……………….. en date du …………………,

**VU** la publication de l’avis de création ou de vacance d’emploi sur l’espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique à compter du ………………,

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

**Considérant** qu’il y a lieu de pourvoir l’emploi de secrétaire général,

**Considérant**  que M./Mme ……….. remplit les conditions de recrutement,

**Il a été convenu ce qui suit :**

Article 1: OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

M/Mme ................................................ né(e) le………… à …………. est engagé(e) sur le fondement de l’article L.332-8 7° du code général de la fonction publique pour assurer les fonctions de secrétaire général de mairie, correspondant à la catégorie hiérarchique …….. *(A, B, C).*

Le présent contrat est conclu à compter du ……………. pour une durée de ........................ *(maximum 3 ans[[2]](#footnote-2)).* Il prendra fin le…………… .

ARTICLE 2 : CONDITIONS D’EMPLOIS

M/Mme ………….. exercera ses fonctions à temps complet ***OU*** à temps non complet à raison de ………. heures hebdomadaires.

M./Mme…………………… exercera ses fonctions au sein de ……………………………………………… *(préciser 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 ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l’étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées).*

ARTICLE 3 : PÉRIODE D’ESSAI

M/Mme ..................................................... est soumis(e) à une période d’essai[[3]](#footnote-3) de ...............................

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 la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le licenciement en cours de période d'essai doit être motivé.

**OU *(choisir)***

M/Mme ………………………………… n’est pas soumis(e) à une période d’essai.

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 les dispositions du code général de la fonction publique et par le décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisés.

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

ARTICLE 5 : RÉmunÉration

Pour l'exécution du présent contrat, compte-tenu notamment, des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience, la rémunération mensuelle de M/Mme……. est fixée sur la base de l’indice brut .... et de l’indice majoré\* …….

Cette rémunération est constituée des éléments suivants *(à adapter selon la situation de l’agent)* :

* Traitement indiciaire brut\* : …….. €

*\* En fonction de la correspondance des indices et de la valeur du point en vigueur à la date de signature du présent contrat*

* *(le cas échéant)* l’indemnité de résidence,
* *(le cas échéant)* le supplément familial de traitement,
* *(le cas échéant)* la nouvelle bonification indiciaire de ……. points,
* *(le cas échéant)* les primes et indemnités telles que ………… (*préciser : IFSE, CIA…)* instituées par l’assemblée délibérante.

Soit un montant brut versé mensuellement de : ….€, montant qui peut évoluer en fonction de la réglementation en vigueur, et, le cas échéant, pour le SFT en fonction de l’évolution de la situation personnel de l’agent.

**Pour un agent à temps non complet**, la rémunération mensuelle est calculée sur la base de ...… /35ème du traitement indiciaire, *(le cas échéant)* de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, et *(le cas échéant)* des primes et des indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

Cette rémunération sera versée chaque mois après service fait, par virement sur compte bancaire.

La rémunération ainsi définie fera l’objet d’un réexamen, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue auprès du même employeur.

ARTICLE 6 : SÉcurité SOCIALE – RETRAITE

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.

ARTICLE 7 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL

*(Article à insérer si CDD d’une durée supérieure à un an)*

M/Mme ……….… étant recruté(e) sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée d’une durée supérieure à un an bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu, en application de l’article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé.

ARTICLE 8 : FORMATION D’INTÉGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION

*(Article à insérer si CDD d’une durée supérieure à un an)*

M/Mme…………………… est astreint à suivre les formations d’intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l’article L. 422-21 du code général de la fonction publique.

ARTICLE 9 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

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 territoriale notifie son intention de renouveler l'engagement au plus tard[[4]](#footnote-4) *(choisir la durée qui s’applique à l’agent)* :

* 8 jours avant le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
* 1 mois avant le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
* 2 mois avant le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 2 ans.
* 3 mois avant le terme de l'engagement pour un agent dont le contrat est susceptible d’être renouvelé pour une durée indéterminée.

En cas de proposition de renouvellement de son contrat, M/Mme .................................................. dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, M/Mme ...................................... est présumé(e) renoncer à son emploi.

**ARTICLE 10 : INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT**

***(Article à retirer si CDD d’une durée supérieure à 1 an, renouvellements compris ET/OU si le montant de la rémunération brute globale mensuelle dépasse deux fois le SMIC : enlever cet article car l’indemnité n’est pas due)***

A l’échéance du contrat, si celui-ci est d’une durée totale inférieure ou égale à un an (renouvellements compris), M/Mme.............................................. a droit à une indemnité de fin de contrat.

L’indemnité n’est pas due si :

* au terme du contrat ou de cette durée, M./Mme.............................................. est nommé(e) stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.
* le contrat n’est pas exécuté jusqu’à son terme (notamment en cas de démission ou de licenciement).
* l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de l’indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

ARTICLE 11 : RUPTURE DU CONTRAT

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

En cas de licenciement, M/Mme ................................................ a droit à un préavis d'une durée de *(choisir la durée qui s’applique à l’agent)* :

* 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois ;
* 1 mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services comprise entre six mois et inférieure à deux ans ;
* 2 mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services supérieure à deux ans.

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 entre le co-contractant et ……………………………, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n’excède pas 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

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.

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.

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

1. **Démission du co-contractant**

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

M/Mme ................................................................. est tenu(e) de respecter un préavis d'une durée de :

* 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois ;
* 1 mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services comprise entre six mois et inférieure à deux ans ;
* 2 mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services supérieure à deux ans.

La durée de service est appréciée sur la base de l’ensemble des contrats conclus entre le co-contractant et ............................................................, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions de 4 mois au plus ne résultant pas d’une démission.

ARTICLE 12 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

À l’expiration du contrat, l’autorité territoriale délivre à M/Mme………………… un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

* la date de recrutement 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 13 : CONTENTIEUX**

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois. Le tribunal administratif de Nantes peut être saisi par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr/).

Fait en double exemplaire

à.............................................., le.................................

|  |  |
| --- | --- |
| Le Maire (ou le Président), | le Co-contractant |
|  |  |
|  |  |

Transmis au Représentant de l’État

**Ampliation adressée au :**

- Comptable de la collectivité

1. *Il est possible de recruter un secrétaire général sur un emploi relevant de la catégorie C jusqu’au 31 décembre 2027. A compter du 1er janvier 2028, le recrutement ne pourra s’effectuer que sur les catégories A et B.* [↑](#footnote-ref-1)
2. *Les agents sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.* [↑](#footnote-ref-2)
3. *Le contrat peut prévoir une période d'essai. 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 dans la limite :*

   * *De trois semaines maximum pour un CDD inférieur à six mois ;*
   * *D’un mois maximum pour un CDD inférieur à un an ;*
   * *De deux mois pour un CDD inférieur à deux ans ;*
   * *De trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans.*

   *Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent figurer dans le contrat. Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des deux parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à l'expiration de la période d'essai. Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'une collectivité territoriale établit ou renouvelle un nouveau contrat avec le même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi que précédemment.* [↑](#footnote-ref-3)
4. *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.* [↑](#footnote-ref-4)