**Modèle CDD**

**Recrutement d’un collaborateur de cabinet**

🕬 Les mots inscrits en italique et cet encadré doivent faire l’objet d’un choix et/ou être enlevés dans la version définitive de la délibération.

*Logo ou blason de la collectivité territoriale ou de l’établissement public*

*Nom du département*

*Nom de l’arrondissement*

*Nom de la collectivité territoriale ou de l’établissement public*

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

*(sur un emploi de collaborateur de cabinet établi en application de l’article L.333-1 du Code général de la fonction publique)*

Conclu entre :

... (*nom de la collectivité territoriale ou de l’établissement concerné*) représenté(e) par son *Maire/Président(e)* ; et dûment habilité(e) par délibération du Conseil ...[[1]](#footnote-1) *(indiquer l’organe délibérant*) en date du ... ci-après désigné(e) « la collectivité ou l’établissement employeur »

et

Monsieur ou Madame … *(Nom, Prénom)*, demeurant … *(adresse)* né(e) le … *(date)*, à … *(Lieu),* ci-après dénommé(e) le co-contractant,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article …[[2]](#footnote-2)

OU

*(Pour les CIAS et CCAS)* Vu le Code de l’action sociale et des familles, notamment son article R.123-23

Vu le Code général de la fonction publique

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique, notamment ses articles 11 à 12,

*(Pour les CDG)* Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,[[3]](#footnote-3) notamment son article 28,

*(Pour le CNFPT)* Vu le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au Centre national de la fonction publique territoriale, notamment son article 18[[4]](#footnote-4),

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

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

*Pour les Régions, Départements, communes et établissements publics assimilés à une commune de plus de 40.000 habitants, les Centres interdépartementaux de gestion et le CNFPT :*

Vu le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

*Pour les Régions, Départements, communes et établissements publics assimilés à une commune de plus de 150.000 habitants, les Centres interdépartementaux de gestion et le CNFPT :*

Vu le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Vu le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,

Vu la circulaire NOR INTB1725998C du 19 octobre 2017 sur les dispositions relatives aux emplois de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales,

Vu la délibération n° ... du ... autorisant le recrutement d’un collaborateur de cabinet et portant inscription du montant des crédits affectés au présent recrutement,

Considérant que l’effectif maximal des collaborateurs de cabinet, variant selon le nombre d’habitants de la collectivité ou le nombre de fonctionnaires de l’établissement, n’est pas atteint,

Considérant que le co-contractant n’occupe pas un emploi permanent de la collectivité ou de l’établissement

Considérant que le co-contractant n’est pas un membre de la famille de l’autorité territoriale dont le recrutement est interdit

*(Le cas échéant),* Considérant l’obligation d’information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique d’un membre de la famille de l’autorité territoriale, en date du … *(date),*

Considérant la candidature du co-contractant,

Considérant que le co-contractant remplit les conditions générales d’accès à la fonction publique en qualité de contractuel et notamment qu’il ne présente aucune incompatibilité civique ou judiciaire avec les obligations générales du statut et de l’exercice de l’emploi sollicité,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1 : Nature du contrat**

Le présent contrat est un contrat de droit public appelé contrat sur un emploi de collaborateur de cabinet passé en application de l’article L.333-1 du Code général de la fonction publique.

Article 2 : Objet du contrat

Le co-contractant est engagé en qualité de … *(dénomination de l’emploi ; ex : directeur de cabinet, directeur adjoint, chef de cabinet, etc.)* contractuel.

La description des fonctions exercées fait l’objet d’une fiche de poste annexée au présent contrat. Le co-contractant déclare avoir pris connaissance de son contenu.

OU

Les fonctions exercées par le co-contractant sont : … *(recensement et description des fonctions exercées)*

Article 3 : Durée du contrat

Le co-contractant est recruté pour une durée déterminée de … *(nombre)* mois du … au …[[5]](#footnote-5).

**Article 4 : Période d’essai**

Le co-contractant n’est pas soumis à une période d’essai.

Ou

1. *Durée de la période d’essai*

Le co-contractantest soumis à une période d’essai de …[[6]](#footnote-6) qui permettra à la collectivité ou l’établissement employeur d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent*.*

1. *Possibilité de renouveler la période d’essai*

La collectivité ou l’établissement employeur se réserve la possibilité de renouveler une fois la période d’essai pour une durée au plus égale à sa durée initiale.[[7]](#footnote-7)

1. *Licenciement en cours ou au terme de la période d’essai*

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 le co-contractant 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 à l’intéressée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le licenciement au cours de la période d’essai doit être motivé.

**Article 5 : Temps de travail**

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant exercera ses fonctions à temps complet OU à temps non complet pour une durée hebdomadaire d’emploi de … *(nombre)* /35ème. Le co-contractant effectue une durée hebdomadaire de service égale à … *(nombre)* heures de travail effectif, conformément au cycle hebdomadaire applicable à cet emploi dans *la collectivité ou l’établissement employeur.*

**Article 6 : Lieu de travail**

Le co-contractant travaille dans les locaux de la collectivité ou l’établissement employeur actuellement situé : … *(adresse complète)*

Le co-contractant pourra être amené à se déplacer en fonction des nécessités de services liées à ses fonctions. Tout déplacement fera l’objet d’un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l’objet. Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

**Article 7 : Droits et obligations**

Conformément aux dispositions de l'article L.2 du Code général de la fonction publique, le co-contractant est soumis aux droits et obligations des fonctionnaires prévues par le Code général de la fonction publique et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pendant toute la période d'exécution du présent contrat.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°88-145 du 15 février 1988 précité pourra être appliqué.

**Article 8 : Rémunération**

Compte tenu notamment des fonctions occupées par le co-contractant, de la qualification requise pour leur exercice, des diplômes détenus ainsi que de la durée et son niveau d’expérience professionnelle, celui-ci percevra une rémunération calculée par référence à l’indice brut … /indice majoré … de l’échelle indiciaire du grade de … *(dénomination du grade concerné)*, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement *(éventuellement)* ainsi que *(le cas échéant)* les primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.[[8]](#footnote-8)

**Article 9 : Congés annuels**

Le co-contractant bénéficie d’un congé annuel, dont la durée et les conditions d’attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service.

S’il n’a pu prendre ses congés du fait de la collectivité ou l’établissement employeur, le co-contractant bénéficiera d’une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de son contrat.

Article 10 : Sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale, géré par l’IRCANTEC.

Article 11 : Renouvellement du contrat

A l’issue de la période prévue à l’article 3, le présent contrat peut faire l’objet d’un renouvellement par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

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

S’il est proposé au cocontractant de renouveler le contrat d’engagement, le co-contractant disposera d’un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Le renouvellement fait l’objet d’un avenant au présent contrat. Il précise la durée du renouvellement du contrat.

Article 12 : Rupture du contrat

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

Le licenciement ne pourra intervenir qu’au terme de la procédure prévue par les articles 39-2 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Le licenciement est justifié par les motifs prévus à l’article 39-3 du décret précité, auxquels s’ajoutent la faute disciplinaire, l’insuffisance professionnelle, l’inaptitude physique mais également l’intérêt du service.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Le co-contractant peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, la collectivité ou l’établissement employeur indique au co-contractant le ou les motifs du licenciement. En cas de licenciement pour l'un des motifs prévus à l'article 13 ou aux 1° à 4° du I de l'article 39-3 la collectivité ou l’établissement employeur informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

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.

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 le co-contractant, 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.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

**2) Démission**

Le co-contractant devra le cas échéant, informer l’autorité territoriale de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d’avis de réception en respectant le préavis d’une durée 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.

Si le co-contractant s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

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 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

**Article 13 : Documents remis au co-contractant à la conclusion du contrat**

La collectivité ou l’établissement employeur remet au co-contractant les documents suivants :

* Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 modifié relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales,
* Le règlement intérieur général,
* Le règlement intérieur relatif à la santé et à la sécurité au travail.

**Article 14 : Documents remis au co-contractant au terme du contrat**

La collectivité ou l’établissement employeur doit remettre au co-contractant les documents suivants :

* [Certificat de travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87)
* [Attestation Pôle emploi](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867)
* [Solde de tout compte](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86) *(pas obligatoire)*

**Article 15 : Contentieux**

Les litiges individuels nés à l’occasion de la conclusion, l’exécution ou la rupture peuvent faire l’objet d’un recours auprès du Tribunal Administratif d’Orléans, situé 28 rue de la bretonnerie, 45057 Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l’État. Le tribunal administratif peut être saisi par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet http://telerecours.fr

**Article 16 : Contrôle de légalité**

Le présent contrat est transmis au représentant de l’Etat dans le département[[9]](#footnote-9)

Fait à … *(nom de la commune ou de la commune siège de la collectivité territoriale ou de l’établissement),*

Le … *(date),* en double exemplaires

Le co-contractant Le Maire *ou le-la Président(e)*,

*signature signature*

*(prénom NOM) (prénom NOM)*

Ampliation adressée :

- au comptable de la collectivité

- au Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret.

1. *Municipal/départemental/ régional/syndical/ communautaire/métropolitain/d’administration* [↑](#footnote-ref-1)
2. *(L.2122-18 pour les communes, L.3221-3 pour les départements, L.4231-3 pour les régions, L.5211-9 pour les groupements de collectivités territoriales),* [↑](#footnote-ref-2)
3. *Si l’arrêté concerne un emploi de collaborateur de cabinet d’un CDG, il faut enlever le visa du CGCT* [↑](#footnote-ref-3)
4. *Si l’arrêté concerne un emploi de collaborateur de cabinet du CNFPT, il faut enlever le visa du CGCT* [↑](#footnote-ref-4)
5. *Durée maximale de 6 ans correspondant au mandat de l’autorité territoriale qui recrute le collaborateur de cabinet (article 6 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987) soit jusqu’à l’ouverture de la séance du conseil procédant à l’élection du nouveau Maire/Président.* [↑](#footnote-ref-5)
6. *la période d’essai peut être modulée à raison d’un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois, dans la limite d’un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois et inférieure à 1 an, dans la limite de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou dans la limite de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans* [↑](#footnote-ref-6)
7. *La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler.* [↑](#footnote-ref-7)
8. *En aucun cas le traitement indiciaire ne peut 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. Idem pour le montant des primes et indemnités.* [↑](#footnote-ref-8)
9. *(article L.2131-1 du Code général des collectivités territoriales)* [↑](#footnote-ref-9)