**Modèle CDI**

Emploi permanent de l’article L.332-11 du Code général de la fonction publique lorsque l’agent justifie d’une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A – B ou C)

🕬 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 INDETERMINEE

Emploi permanent (quel que soit le temps de travail)   
Établi en application des dispositions

de l’article L.332-11 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 ...[[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 de la fonction publique, notamment les articles L.332-8, L.332-10 et L.332-11,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié 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 … *(dénomination du poste)* au grade de … *(dénomination du grade)* relevant de la catégorie … *(A, B ou C)* à temps complet (ou temps non complet pour …/35ème) à compter du … et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Vu la vacance de l’emploi au tableau des effectifs,

Vu la déclaration de vacance d’emploi auprès du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret,

Vu les contrats conclus avec le co-contractant en date du … *(mentionner la date et la durée des contrats successifs)*,

Considérant que la collectivité a respecté la procédure de recrutement prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988,

Considérant que le co-contractant est recruté sur la base de l’article … (*choisir L.332-8 1°, L.332-8 2°, L.332-8 3°, L.332-8 5°, L.332-8 6°*) du Code général de la fonction,

Considérant que le co-contractant justifie auprès du même employeur d’une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins prise en compte de la façon suivante (*préciser les périodes par ordre chronologique)* :

* Du … au … sur … (*préciser l’article sur lequel l’agent a été recruté*)
* Du … au … sur … (*préciser l’article sur lequel l’agent a été recruté*)
* Du … au … sur … (*préciser l’article sur lequel l’agent a été recruté*)

Considérant que cette durée de services publics effectifs de 6 ans fut accomplie avant l’échéance du dernier contrat à durée déterminée conclu par les parties,

Considérant que la collectivité a respecté la procédure de recrutement prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988,

Considérant que le co-contractant est titulaire de … *(préciser éventuellement titre/diplôme et/ou expériences professionnelles)*,

Considérant la candidature du co-contractant et le certificat médical attestant de son aptitude à l’exercice des fonctions postulées,

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**

Conformément aux dispositions du Code général de la fonction publique et du décret n°88-145 du 15 février 1988, le présent contrat est un contrat de droit public.

Article 2 : Objet du contrat

Ce recrutement intervient au titre de l’article L.332-11 du Code général de la fonction publique pour occuper un emploi permanent.

Le co-contractant est engagé, en tant que contractuel, en qualité de … *(dénomination du poste),* correspondant au grade de … *(dénomination du grade de référence)* du cadre d’emplois … *(dénomination du cadre d’emplois)* de catégorie … *(A, B ou C)* de la fonction publique territoriale.

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.

Article 3 : Durée du contrat

Le co-contractant est recruté pour une durée indéterminée.

Article 4 : Période d’essai

Le co-contractant n’est pas soumis à une période d’essai.[[2]](#footnote-2)

Ou *(si modification des fonctions de l’agent)*

1. *Durée de la période d’essai*

Le co-contractantest soumis à une période d’essai de …[[3]](#footnote-3) 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.[[4]](#footnote-4)

En cas de congé de maladie ordinaire du co-contractant, l’autorité territoriale se réserve la possibilité de prolonger la période d’essai d’une durée équivalente à l’arrêt, dans la limite de la durée initiale de la période d’essai. Cette prolongation prend effet à compter du jour de reprise d’activité du co-contractant.[[5]](#footnote-5)

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).*

**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 : Rémunération**

Compte tenu de la rémunération perçue au titre de son contrat de travail conclu avec son précédent employeur, le co-contractant percevra une rémunération calculée par référence à l’indice brut … /indice majoré … du grade de … *(dénomination du grade de référence)* de la catégorie … *(A ou B)*, 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.

Le co-contractant percevra ainsi une rémunération brute mensuelle de … € / mois.

La rémunération ainsi définie fera l’objet d’un réexamen au minimum tous les 3 ans notamment au vu des résultats d’un entretien professionnel organisé selon la même périodicité.

**Article 8 : 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 9 : Formation d’intégration et de professionnalisation[[6]](#footnote-6)

Le co-contractant est astreint à suivre les actions de formation mentionnées au 1° de l’article L.422-21 du Code général de la fonction publique (formation d’intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers).

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 : Droits et obligations

Le co-contractant est soumis pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le livre Ier du Code général de la fonction publique et par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

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

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 le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Le cocontractant 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 licencié, 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 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.

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 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 du co-contractant.

**3) Rupture conventionnelle**

Elle peut émaner de l’autorité territoriale ou de l’agent. Elle prend la forme d’une lettre recommandée avec accusé de réception. Pour le co-contractant, elle est adressée soit à l’autorité territoriale soit au service en charge des ressources humaines.

Elle donne lieu à un entretien préalable obligatoire qui se tient, a minima, à 10 jours francs ou au plus tard 1 moisaprès la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Lorsque les deux parties sont parvenus à un accord, elles signent une convention de rupture conventionnelle. La convention fixe notamment le montant de l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l’agent.

La signature a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien. Un exemplaire est ensuite adressé à chacune des parties.

Les parties disposent d’un délai de rétractation de 15 jours francs, qui commence à courir 1 jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle. La rétractation s’exerce sous la forme d’une lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou remise en main propre contre signature.

En l’absence de rétractation de l’une des parties, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

**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,
* 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
* [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[[7]](#footnote-7)

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

Le … *(date),* en double exemplaires

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

*signature signature*

*(Nom, prénom) (Nom-prénom)*

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. *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.* [↑](#footnote-ref-2)
3. *La période d’essai qui peut être modulée à raison d’un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de 3 mois*  [↑](#footnote-ref-3)
4. *La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler.* [↑](#footnote-ref-4)
5. *Réponse à la question écrite n° 09267 JO Sénat du 16/01/2014 - page 182* [↑](#footnote-ref-5)
6. *Article à insérer lorsque la durée du contrat est supérieure ou égale à 1 an* [↑](#footnote-ref-6)
7. *Article L.2131-1 du Code général des collectivités territoriales)* [↑](#footnote-ref-7)