**Modèle CDD**

**Recrutement en Contrat à durée déterminée**

**de Directeur d’office de tourisme**

🕬 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

*Directeur d’office de tourisme*

Conclu entre :

... (*nom de l’office de tourisme concerné*) représenté(e) par *sa-son* *Président(e)* ci-après désigné(e) « l’établissement employeur »

Établissement public industriel et commercial

N° SIRET : … Code APE : …

Dont le siège est situé … *(adresse)*

et

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

Vu le Code du Tourisme, notamment ses articles L.133-6, L.134-5 à L.134-6 et R.133-11 à R.133-13,

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 la Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996,

Vu la délibération n° … du ... *(date),* duConseil[[1]](#footnote-1) portant création de l’office de tourisme, et lui conférant le statut d’établissement public industriel et commercial

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

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,

Considérant que le co-contractant remplit les conditions de qualification et d’expérience professionnelle requises par l’article R.133-12 du Code du tourisme*,*

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1 : Nature du contrat**

Le présent contrat est un contrat de droit public passé en application des dispositions de l’article R.133-11 du Code du tourisme.

Article 2 : Objet du contrat

Le co-contractant est engagé en qualité de Directeur de l’office de tourisme de … *(dénomination de l’office de tourisme)* de catégorie … *(chiffre de la catégorie)*.

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.

Ces missions sont exercées conformément aux dispositions des articles R. 2221-22, R.2221-24, R. 2221-28, R. 2221-29 du Code général des collectivités territoriales et des articles R.133-7 et R.133-13 du Code du tourisme.

Article 3 : Durée du contrat

Le co-contractant est recruté pour une durée déterminée de … mois *(nombre)**(durée maximum de 3 ans)* du … *(date)* au … *(date).*

**Article 4 : Période d’essai**

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

ou

Le co-contractant est soumis à une période d’essai[[2]](#footnote-2) de … *semaines ou mois* qui permettra à l’établissement employeur d’évaluer les compétences du cocontractant et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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.[[3]](#footnote-3)

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 au co-contractant 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. Le co-contractant effectue une durée hebdomadaire de service égale à … *(nombre)* heures de travail effectif, horaire applicable dans l’établissement) employeur.

**Article 6 : Lieu de travail**

Le co-contractant travaille dans *le local-les locaux* de l’établissement employeur actuellement situé(s) : … *(adresse(s) complète(s))*

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 modifié.

**Article 7 : Droits et obligations**

Dans l’exercice de ses fonctions, le cocontractant est soumis aux droits et obligations des fonctionnaires prévues par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 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 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 son expérience professionnelle, le cocontractant 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 le comité de direction.

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

OU

Compte tenu notamment des fonctions occupées par le co-contractant, de la qualification requise pour leur exercice, des diplômes détenus ainsi que de son expérience professionnelle, le cocontractant percevra une rémunération calculée par référence à l’échelon … *(numéro de l’échelon)* de la grille de qualification des emplois fixée à l’article 39 de la convention collective nationale des organismes de tourisme.

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

**Article 9 : Congés annuels**

Le cocontractant 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 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

L’établissement employeur se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà du terme prévue à l’article 3 pour une nouvelle période de trois ans au maximum 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,

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

En cas de non-renouvellement de contrat, le directeur perçoit une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions en vigueur relatives au licenciement des agents civils non fonctionnaires des administrations de l’Etat. La décision de non-renouvellement du contrat est prise par le président, après avis du comité.

Article 12 : Rupture du contrat

1. **Licenciement à l'initiative de l’établissement employeur**

Le contrat peut être résilié sans préavis ni indemnité pendant les trois premiers mois d’exercice de la fonction.

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 du co-contractant.

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. La décision de révocation est prise par le Président seulement après avis du comité de direction (*article L. 2231-13, 6° du Code général des collectivités territoriales*).

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

La décision de licenciement est prise par le président, après avis du comité.

**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.

**Article 13 : Confidentialité**

Le co-contractant s’engage, tant pendant la durée du présent contrat qu’après sa cessation, à observer la discrétion la plus absolue sur les informations de toute nature concernant le fonctionnement et les activités de l’office de tourisme … *(dénomination de l’office de tourisme)* d’une part, les clients et partenaires de l’office d’autre part.

Le co-contractant s’engage à ne communiquer à des tiers aucune indication sur les travaux, procédés, méthodes de l’office de tourisme qui seront portés à sa connaissance et à ne divulguer, en aucune façon, les indications qu’il pourrait recueillir du fait de ses fonctions sur tout ce qui touche à l’organisation de l’office de tourisme et à ses relations commerciales.

**Article 14 : Documents remis au co-contractant à la conclusion du contrat**

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 15 : Documents remis au co-contractant au terme du contrat**

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 16 : 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 17 : Contrôle de légalité**

Le présent contrat est transmis au représentant de l’Etat dans le département[[4]](#footnote-4)

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

Le … *(date),* en double exemplaires

Le co-contractant *Le-la Président(e)*,

*Signature signature*

*Prénom NOM Prénom NOM*

Ampliation adressée :

- au comptable de l’établissement

- 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. *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-2)
3. *La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité (ou l’établissement) employeur souhaite la renouveler.* [↑](#footnote-ref-3)
4. *(Article L.2131-1 du Code général des collectivités territoriales)* [↑](#footnote-ref-4)