Reprise d'une activité privée par une personne publique et situation du personnel

Références :

- Code du travail, article L. 1224-3 ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Circulaire n° BCFF0926531C du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Sommaire

- I – Reprise d'une activité privée par une personne publique 2
  - A – Le transfert de l'entité économique.....2
    - *1°) La notion d'entité économique 2*
    - *2°) La notion de transfert de l'entité économique 3*
  - B – Le mode de reprise de l'activité privée par la personne publique 3
    - *1°) La détermination de la nature du service repris 3*
    - *2°) Le régime juridique applicable au transfert de personnel 4*
- II – Transfert du personnel privé vers la personne publique 5
  - A – Le transfert du personnel vers un SPIC.....5
  - B – Le transfert du personnel vers un SPA.....5
    - *1°) L'avis du comité technique 5*
    - *2°) La création des emplois et la publicité 6*
    - *3°) La proposition de recrutement faite au salarié 6*
    - *4°) La réponse du salarié..... 8*
- III - Annexes 10

- INTRODUCTION -

Les besoins du service public local peuvent imposer la **reprise par une personne publique**, collectivité ou établissement public territorial, **d'une activité gérée par une personne privée**.

Ce transfert d'activité recouvre diverses situations.

Exemples : reprise par un CCAS ou un CIAS d'une activité d'aide à domicile gérée jusqu'à lors par une association, reprise par une commune d'un camping municipal ayant fait l'objet d'une délégation de service public, reprise d'une piscine privée par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) etc...

Le transfert d'une activité privée vers le secteur public a des **conséquences sur la gestion du personnel salarié de droit privé**. Les modalités de transfert du personnel sont régies par le code du travail.

I – Reprise d'une activité privée par une personne publique

A l'occasion de la reprise d'une activité privée par une collectivité ou un établissement public territorial, le transfert des salariés de droit privé n'est pas automatique. Il dépend des conditions dans lesquelles l'activité privée est reprise et notamment du transfert ou non de l'entité économique au profit de la personne publique.

En cas de transfert effectif du personnel salarié de droit privé, le régime juridique qui lui est applicable dépendra du mode de reprise de l'activité privée.

A – Le transfert de l'entité économique

Seule la reprise d'une activité privée qui s'accompagne du transfert de l'entité économique implique le transfert du personnel.

Dans le cas contraire, l'activité est transférée à la personne publique mais le personnel est conservé par la personne privée qui continue d'exister par ailleurs, malgré la reprise d'activité.

1°) La notion d'entité économique

L'entité économique constitue **l'ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels** (matériels, locaux…) **ou incorporels** (enseigne, nom commercial…) permettant l'exercice d'une activité économique privée, qui poursuit un objectif propre.

> *Cass. Soc., n° 96-85947, 7 juillet 1998 (Bull. civ. V, n° 363)*

Pour identifier l'entité économique, il convient de vérifier que l'activité économique s'exerce à travers divers services, actions, missions pour lesquels la personne privée dispose de moyens matériels et humains propres. Par ailleurs, cette dernière doit poursuivre un objectif qui lui est propre à travers la réalisation d'une activité économique autonome grâce à ces moyens.

2°) La notion de transfert de l'entité économique

L'entité économique d'une activité privée est transférée dès lors que les éléments essentiels corporels et incorporels qui la composent sont repris par la personne publique en même temps que l'activité privée.

L'activité privée doit être reprise dans son intégralité par la personne publique qui assure la continuité des conditions d'exercice.

> ☞ *Cass. soc. n° 01-43467 01-43468 01-43500 du 25 juin 2002*

> ☞ *Cass. Soc. n° 01-43676 du 14 janvier 2003*

Très signalé ! ***La reprise de l'activité privée par transfert de l'entité économique entraîne nécessairement le transfert du personnel de droit privé à la personne publique.***

B – Le mode de reprise de l'activité privée par la personne publique

Le régime juridique et les modalités de transfert du personnel privé dépendent du cadre de la reprise de l'activité par la collectivité ou l'établissement public territorial ; elle peut s'effectuer dans le cadre d'un service public industriel ou commercial (SPIC) ou dans le cadre d'un service public administratif (SPA).

1°) La détermination de la nature du service repris

Certaines activités sont d'ores et déjà qualifiées par la loi ; cependant, en l'absence d'une telle détermination, la nature du service public est déterminée à partir des **critères d'identification suivants :**

- l'objet du service ;
- l'origine des ressources financières ;
- les modalités de fonctionnement.

Critères	Qualification de SPA	Qualification de SPIC
Objet du service	Administratif (activité sans caractère industriel ou commercial)	Industriel ou commercial (activité de nature économique non soustraite à l'initiative privée et soumise à une logique de marché).
Origine des ressources	Gratuité du service ou ressources issues des deniers publics (recettes fiscales, subventions publiques)	Absence de deniers publics/recettes en provenance des usagers (rémunération substantielle versée par l'usager en contrepartie du service rendu = redevance pour service rendu) /présence accessoire d'aides publiques.
Modalités de fonctionnement	Application des règles du droit public (ex : comptabilité publique, règles de la commande publique…)	Application des règles du droit privé (ex : comptabilité privée, absence de soumission au code des marchés publics).

2°) Le régime juridique applicable au transfert de personnel

a) La reprise sous forme de SPIC

Le personnel est transféré à la personne publique. Il conserve la qualité **de salarié de droit privé**, les contrats de travail en cours au jour de la modification sont maintenus et continuent d'être soumis à la réglementation du code du travail.

> *Art. L. 1224-1 du code du travail*

Seul le **personnel de direction** et le personnel responsable de la comptabilité, lorsqu'il a la qualité de **comptable public**, sont soumis aux règles du droit public et deviennent donc des **agents non titulaires de droit public**. Ils doivent se voir proposer un contrat de droit public par la personne publique repreneur (voir plus bas modalités, II).

> *CE, 8 mars 1957, Jalenques de Labeau*

b) La reprise sous forme de SPA

Le personnel est transféré à la personne publique, les salariés deviennent **agents non titulaires droit public.**

La collectivité ou l'établissement public territorial propose aux salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat privé dont ils sont titulaires. Le contrat reprend les clauses substantielles du contrat privé initial, en particulier celles concernant la rémunération, sauf disposition légale et conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires.

Dans le cas du refus des salariés d'accepter le contrat proposé, ce dernier prend fin de plein droit et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat initial.

> *Art. L. 1224-3 du code du travail*

> *Circulaire ministérielle du 19 novembre 2009*

II – Transfert du personnel privé vers la personne publique

A – Le transfert du personnel vers un SPIC

La personne publique repreneur doit **saisir au préalable pour avis le comité technique compétent** du projet de reprise de l'activité privée et des emplois permanents à créer qu'ont vocation à occuper les salariés de droit privé.

Elle doit **créer les emplois** publics permanents correspondants par délibération, informer le centre de gestion de la création des emplois et procéder aux **déclarations de vacance** afférentes.

La collectivité ou l'établissement public territorial **maintient les contrats de droit privé des salariés** en cours au jour du transfert.

S'agissant du **personnel de direction et du comptable** le cas échéant, ces derniers doivent se voir proposer un **contrat de droit public** *(voir plus bas, B) pour les conditions)*.

> *Art. L. 1224-1 du code du travail*

> *Art. 41 de la loi n° 84-53*

> *Art. 32 de la loi n° 84-53*

B – Le transfert du personnel vers un SPA

1°) L'avis du comité technique

La collectivité ou l'établissement public territorial repreneur doit **saisir au préalable pour avis** le comité technique compétent du projet de reprise de l'activité privée et des emplois permanents à créer qu'ont vocation à occuper les anciens salariés de droit privé (voir annexes 2 à 4).

> *Art. 32 de la loi n° 84-53*

2°) La création des emplois et la publicité

La collectivité ou l'établissement public repreneur doit **créer les emplois publics permanents** correspondant à la reprise de l'activité privée et au transfert des salariés par délibération de l'organe délibérant (après avis du comité technique compétent).

La collectivité informe le centre de gestion de la création des emplois et procède aux **déclarations de vacance** afférentes.

> *Art. 41 de la loi n° 84-53*

3°) La proposition de recrutement faite au salarié

La collectivité ou l'établissement public territorial adresse **une proposition expresse** de recrutement à chacun des salariés concernés. La proposition de recrutement s'effectue **par écrit** (envoi en recommandé avec avis de réception).

La nature du contrat

L'employeur public, a l'obligation de proposer aux salariés un **contrat de droit public** en tenant compte de la nature du contrat de droit privé dont ils sont titulaires, contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Le régime du contrat

Le régime du contrat de droit public doit reprendre **clauses substantielles du contrat de droit privé considéré, sauf celles pouvant être contraires à une disposition légale** les (notamment les dispositions statutaires de la fonction publique territoriale) ou aux conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de droit public.

Les fonctions

Le salarié doit en principe bénéficier des mêmes fonctions ou de fonctions d'un niveau équivalent.

Toutefois, l'attribution de fonctions identiques ou équivalentes en terme de niveau s'exerce dans la limite des possibilités de la personne publique reprenant l'activité.

Un niveau de fonctions inférieur peut donc ne pas être exclu, cependant, l'employeur public doit obligatoirement avoir recherché au préalable si des fonctions en rapport avec les qualifications et expériences de l'agent et de de niveau similaire à celles antérieurement exercées, peuvent lui être confiées.

> *Conseil d'Etat n° 355804 du 25 juillet 2013*

La rémunération

Elle est **en principe maintenue dans les mêmes conditions** que celles inscrites dans la clause concernée du contrat de droit privé. Toutefois elle ne doit pas être manifestement excessive au regard de la rémunération qu'un agent public placé dans la même situation (fonctions, qualifications, ancienneté) percevrait.

La rémunération peut donc être supérieure dès lors qu'elle n'est pas manifestement excessive.

Remarque : ***Les conditions du maintien de la rémunération antérieure même supérieure***

Le niveau de rémunération antérieure est maintenu, même s'il est supérieur à la rémunération des agents de la personne publique occupant des fonctions équivalentes et disposant d'un niveau de qualification similaire, dès lors que le montant, éventuellement corrigé de l'ancienneté, n'excède pas de manière manifeste la rémunération de droit commun que l'autorité territoriale pourrait être amenée à fixer en tenant compte des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat disposant d'une qualification équivalente et exerçant des fonctions analogues.

> *Avis du Conseil d'Etat n° 299307 du 21 mai 2007*

> *Conseil d'Etat n° 355804 du 25 juillet 2013*

La proposition écrite de recrutement

Cette dernière comprend impérativement les **éléments suivants** :

- le **fondement juridique** applicable au transfert du personnel (article L. 1224-3 du code du travail) ;
- le **type et la nature de contrat** proposé (CDD ou CDI de droit public) ;
- une **information sur le changement de régime juridique** des salariés en cas d'acception de la proposition de contrat (régime juridique de droit public et non plus de droit commun → agent non titulaire de droit public et non plus salarié de droit privé) ;
- les **conséquences de ce changement sur la situation individuelle de l'agent** → réglementation applicable aux contrats de droit public, régime juridique des agents non titulaires de droit public issu du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (droits et obligations nouveaux, rémunération, congés, protection sociale, retraite, etc…) ;
- le **délai de réponse** du salarié (il doit être suffisant au regard des modifications substantielles apportées à ses conditions d'engagement).

Très signalé ! ***Dans l'attente de la réponse des salariés, les contrats de travail privés, en cours au jour du transfert de l'activité privée, subsistent avec le nouvel employeur public qui est tenu de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci se prononcent sur la proposition de recrutement.***

> *Cass. Soc. n° 09-04-679 du 1er juin 2010*

4°) La réponse du salarié

La réponse doit être **expresse** (écrite) et **non équivoque.**

a) L'acceptation de la proposition de recrutement

Le salarié est recruté sous contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée selon la nature de l'acte d'engagement antérieur. Le salarié devient agent non titulaire de droit public.

Très signalé ! ***Cas particulier de la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire***

Lorsqu'un grade sur lequel est créé un emploi permanent, en vue de la reprise de l'activité privée par la collectivité ou l'établissement public territorial, est accessible par la voie du recrutement sans concours (adjoint administratif de 2ème classe, adjoint technique de 2ème classe etc…), la personne publique repreneur ne peut toutefois pas nommer directement le salarié de droit privé transféré en qualité de stagiaire de la fonction publique territoriale ; elle est tenue au préalable de lui proposer un contrat de droit public conformément aux dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail et de le recruter le cas échéant en qualité d'agent non titulaire de droit public. La nomination stagiaire ne peut être envisagée que par la suite.

S'agissant des **agents non titulaires en CDD**, ils ne bénéficient d'aucun droit à renouvellement. A l'issue de leur engagement, la personne publique est tenue de pourvoir à l'emploi permanent devenu vacant en organisant un recrutement dans les conditions statutaires prévues pour la fonction publique territoriale.

b) Le refus de la proposition de recrutement

Compte tenu des modifications substantielles des conditions de travail et d'emploi, le salarié est libre de refuser la proposition de l'administration. Le refus emporte automatiquement la **rupture de son contrat de droit privé**.

Le contrat prend **fin de plein droit**. La collectivité ou l'établissement public territorial est tenu d'appliquer les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

Pour que la procédure applicable ne constitue pas un licenciement du salarié mais une rupture de plein droit du contrat et en l'absence de précisions de la réglementation, il semble préférable d'appliquer la **procédure complète prévue par le code du travail pour un licenciement** :

- convocation à un entretien préalable (lettre recommandée avec avis de réception) ;
- entretien préalable ;
- notification par lettre recommandée avec avis de réception de la rupture de plein droit du contrat de droit privé (préciser le motif → application de l'article L. 1224-3 du code du travail, refus de la proposition du contrat de droit public emportant l'application des dispositions du contrat et du code du travail prévue pour les agents licenciés) ;
- préavis (le cas échéant) ;
- versement des indemnités de licenciement (indemnité légale de licenciement, indemnité compensatrice des congés payés non pris, indemnité de préavis si ce dernier n'est pas effectué).

Très signalé ! ***En ce qui concerne les dispositions applicables aux agents licenciés prévues par le code du travail et le contrat de droit privé du ou des salariés considérés, il est conseillé de se rapprocher des services de l'Unité territoriale du Morbihan de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).***

c) Le silence du salarié

La collectivité ou l'établissement public territorial doit **renouveler la proposition** dans les mêmes conditions que la première demande.

La seconde proposition est assortie d'une **mise en demeure** du salarié de formuler sa réponse dans un délai précis en lui indiquant la conséquence du maintien de son silence, à savoir la rupture de son contrat assortie de l'application des dispositions relatives aux agents licenciés.

Le délai attaché à la mise en demeure doit être suffisant.

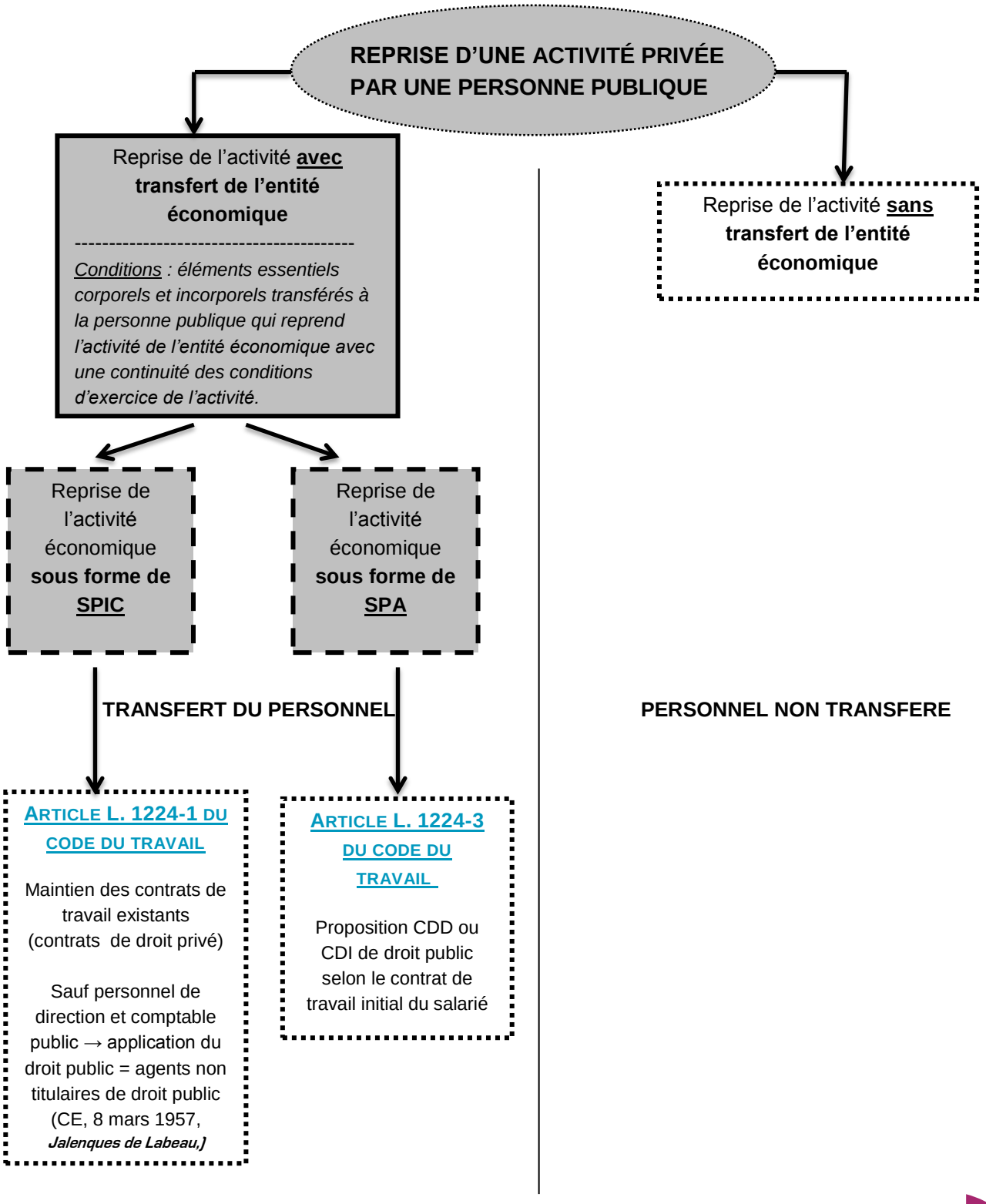
Cette circulaire annule et remplace la circulaire C.D.G. n° 11-20 du 4 octobre 2011.

*La dernière version de la circulaire est disponible sur le fonds documentaire du site Internet du CDG du Morbihan (cliquer sur **www.cdg56.fr**). Pour mémoire, l'abonnement en ligne permet de recevoir par voie électronique les circulaires du CDG du Morbihan, notamment dans leur version actualisée.*

III - Annexes

Annexe n° 1

Schéma – Reprise activité privée par personne publique



Annexe n° 2

Les étapes du transfert du personnel privé

(activité privée reprise sous forme de SPA)

Les étapes sont à anticiper et mettre en œuvre en fonction du calendrier et de la date effective de reprise de l'activité privée par la personne publique, afin d'assurer au mieux la continuité du service.

Etape 1	Saisine du comité technique compétent : • projet de reprise de l'activité privée ; • projet de création des emplois permanents correspondants.
Etape 2	Proposition des contrats de droit public aux salariés de droit privé (CDD ou CDI de droit public selon la nature du contrat initial du salarié).
Etape 3	Création des emplois permanents par délibération. + Créations et déclarations de vacances d'emplois auprès du centre de gestion compétent. ***NB** : Prévoir l'organisation d'un recrutement statutaire en cas de refus du salarié ou de silence du salarié suite à mise en demeure*
Etape 4	**Transfert effectif de l'activité** • Recrutements des salariés de droit privé par contrats de droit public. OU • Maintien des contrats de droit privé lorsque la reprise de l'activité intervient avant que les salariés ne se soient prononcés sur la proposition de recrutement ou dans l'attente de la mise en place des contrats de droit public. OU • Procédure de fin de contrat de plein droit des salariés ayant refusé le recrutement ou ayant gardé le silence suite à mise en demeure.

Annexe n° 3

Schéma – Transfert du personnel privé

(activité privée reprise sous forme de SPA)

Etape 1

Avis du comité technique compétent

Objet : transfert d'une activité privée vers une personne publique
(sous forme de SPA)
[+ projet création des emplois permanents correspondants]

Etape 2

Proposition de recrutement (CDD ou CDI de droit public selon le contrat initial du salarié)
Information du salarié des conséquences sur sa situation
(lettre recommandée avec AR)

Acceptation du salarié

Acceptation écrite

Création emplois permanents
+ déclarations vacance emplois

Refus du salarié

Refus exprès

Silence du salarié

MISE EN DEMEURE
(écrite, indication des conséquences, délai raisonnable réponse)

Accord

Refus ou silence

Etape 3

RECRUTEMENT DU SALARIE EN TANT QU'AGENT NON TITULAIRE DE DROIT PUBLIC ARTICLE L. 1224-3, ALINEAS 1 ET 2

FIN DE PLEIN DROIT DU CONTRAT ARTICLE L. 1224-3, ALINEA 3

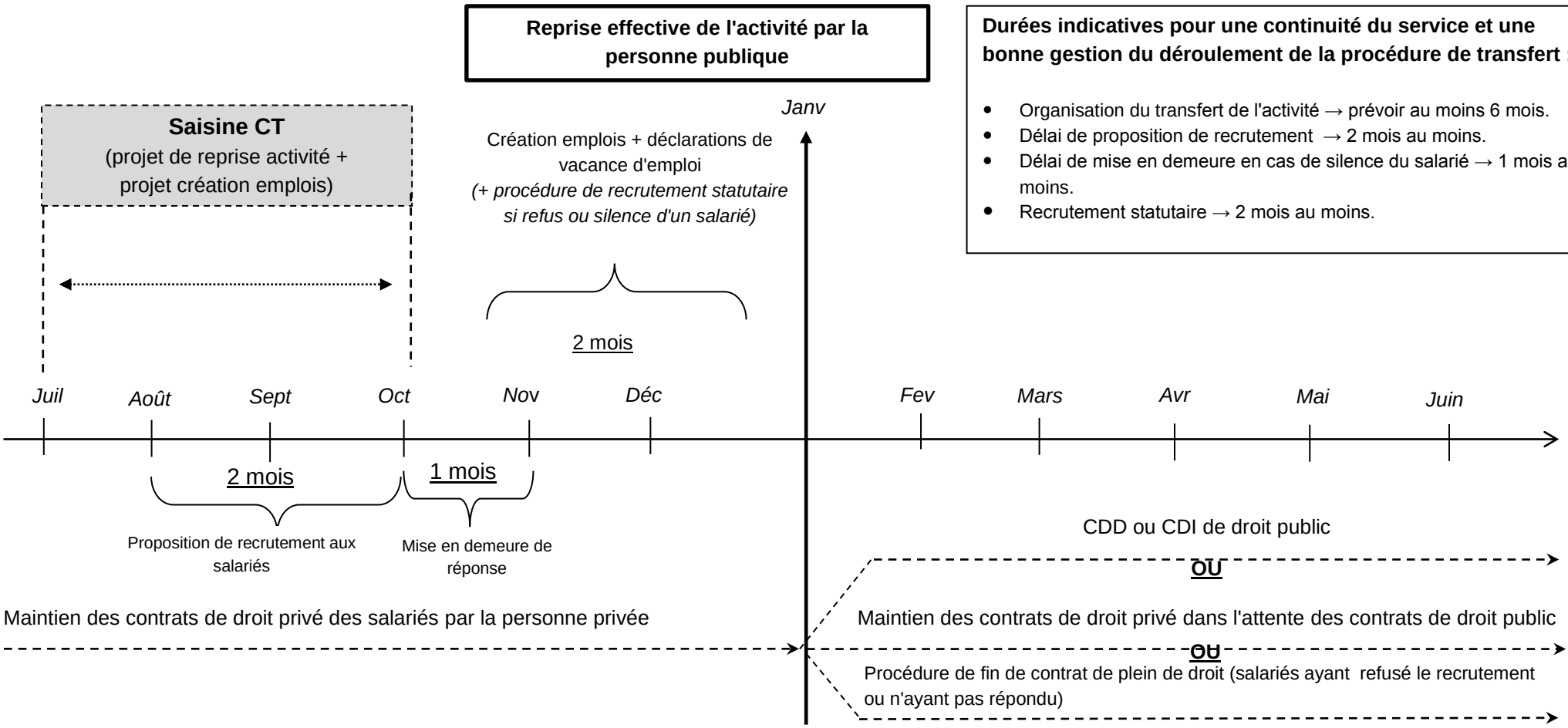
Mise en œuvre des dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat (entretien préalable, notification de la fin du contrat de plein droit)

Etape 4

Versement des indemnités de licenciement

Annexe n° 4

Calendrier indicatif des étapes du transfert du personnel privé



Durées indicatives pour une continuité du service et une bonne gestion du déroulement de la procédure de transfert :

- Organisation du transfert de l'activité → prévoir au moins 6 mois.
- Délai de proposition de recrutement → 2 mois au moins.
- Délai de mise en demeure en cas de silence du salarié → 1 mois au moins.
- Recrutement statutaire → 2 mois au moins.

Annexe n° 5

DÉPARTEMENT DU MORBIHAN
ARRONDISSEMENT DE ……
COLLECTIVITÉ OU ÉTABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL ……

MODÈLE À ADAPTER

Contrat de travail à durée déterminée

(Cas du transfert de personnel privé vers une personne publique)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La collectivité *(nom, adresse)* ..... représentée par son *(Maire, Président)* ……, M, Mme *(nom et prénom(s) de l'autorité territoriale)* …….. agissant en vertu d'une délibération du …… en date du ……., reçu par *(Préfecture, sous-préfecture)* …… le *(date)* ……

ET

M, Mme *(nom, prénom)* ..... date et lieu de naissance, adresse ……

Il a été, d'un commun accord, arrêté et convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er : OBJET DU CONTRAT ET CONDITIONS GÉNÉRALES

Suite à la reprise par (collectivité) ……, de l'activité de (citer l'activité) …… antérieurement exercée par …… (personne privée), M, Mme (nom, prénom) …… est engagé, par (collectivité) …… en qualité de …….. par référence au grade ……, à compter du …….. dans les conditions fixées par le présent contrat de droit public et en vertu notamment :

- de l'article L. 1224-3 du code du travail ;

- du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- de la délibération …… en date du …… portant création de l'emploi permanent…… ;
- de la déclaration de vacance d'emploi effectuée auprès du centre de gestion de la fonction publique du Morbihan et enregistrée sous le numéro ……

Les conditions générales de cet engagement sont en tout état de cause régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat.

M, Mme …… exerce les fonctions suivantes *(activités ; à ne pas confondre avec la qualité)* : ……

ARTICLE 2 : DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter du …… pour se terminer le …… inclus, conformément au terme prévu par le contrat de droit privé initial de M…… .

ARTICLE 3 : LIEU DE TRAVAIL

M, Mme …… est affecté à …… …….. *(commune de résidence administrative ; le cas échéant, service ou lieu d'affectation plus précis).* M, Mme …… …… effectue les déplacements nécessités par l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 4 : RÉMUNÉRATION

M, Mme ……perçoit une rémunération mensuelle calculée par référence à l'indice majoré …….., pour une durée hebdomadaire de travail à temps complet *(non complet …… / 35èmes, le cas échéant).*

ARTICLE 5 : PRIMES ET INDEMNITÉS DIVERS

M, Mme ……peut bénéficier des primes et indemnités instituées par la collectivité, au même titre que les fonctionnaires territoriaux de son grade de référence *(le cas échéant).* En ce qui concerne les frais inhérents à ses déplacements temporaires, il lui est fait application des dispositions légales en vigueur pour les fonctionnaires territoriaux.

ARTICLE 6 : CUMUL D'ACTIVITÉS

Lorsque l'obligation lui en est faite par les dispositions en vigueur, M, Mme…… …… s'engage à signaler sans délai les situations légales de cumul d'activité(s) aux fins d'autorisation préalable ou de simple information selon le régime concerné.

ARTICLE 7 : LÉGISLATION 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 à l'IRCANTEC (le cas échéant) et relève de l'UNEDIC.

M, Mme …… bénéficie de toutes les dispositions et notamment des divers congés, prévus en faveur des agents non titulaires de la fonction publique territoriale par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susmentionné.

ARTICLE 8 : CONGÉS ANNUELS

M, Mme …… a droit à des congés annuels dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles appliquées aux fonctionnaires territoriaux..

ARTICLE 9 : CESSATION DE FONCTIONS

- ***Fin du contrat par arrivée à son terme.***

Le présent contrat prend fin normalement par l'arrivée du terme de la période fixée à l'article 2 du présent contrat ……

- ***Licenciement***

Dans cette hypothèse, M, Mme …… a droit à un préavis d'une durée de : …… (en fonction de la durée des services accomplis – moins de 6 mois, 8 jours de préavis / de 6 mois à 2 ans, 1 mois de préavis / plus de 2 ans, 2 mois de préavis).

Aucun préavis n'est toutefois nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois.
A l'exception d'un licenciement intervenant pour des motifs disciplinaires, une indemnité de licenciement est versée à M, Mme …… dans les conditions prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Il est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

- ***Démission***

Elle est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle manifeste la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions.

M, Mme …… doit cependant respecter un préavis d'une durée de : …… *(en fonction de la durée des services accomplis – moins de 6 mois, 8 jours de préavis / de 6 mois à 2 ans, 1 mois de préavis / plus de 2 ans, 2 mois de préavis).*

Les règles applicables en matière de préavis sont en tout état de cause celles légalement en vigueur à la date d'effet de la rupture du contrat pour cause de licenciement ou de démission. Elles doivent être strictement observées.

ARTICLE 10 : LITIGES

Tous les litiges concernant l'application du présent contrat relèvent de la seule compétence du tribunal administratif de Rennes, dans le respect des délais de recours.

ARTICLE 11 : CONTROLE DE LEGALITÉ

Le présent contrat d'engagement est transmis au préfet du Morbihan.

Fait à …… le …… en ……. exemplaires.

Ampliation adressée à :
- le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan ;
- le comptable de la collectivité (*ou de l'établissement)* .

Le cocontractant
Prénom(s), Nom
Signature

Le Maire (ou Président)
Prénom(s), Nom
Signature

Cachet de la collectivité

***A NOTER** : L'article L. 1224-3 du code du travail prévoit que le contrat de droit public doit reprendre les clauses substantielles du contrat privé initial, en particulier celles concernant la rémunération, sauf disposition légale et conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires.*
Le présent modèle de contrat est à adapter (ajout éventuel de clauses supplémentaires) en fonction des clauses substantielles qui doivent être maintenues au regard du contrat de droit privé initial.

Annexe n° 6

DÉPARTEMENT DU MORBIHAN
ARRONDISSEMENT DE .....
COLLECTIVITÉ OU ÉTABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL .....

MODÈLE À ADAPTER

Contrat de travail à durée indéterminée

(Cas du transfert de personnel privé vers une personne publique)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La collectivité *(nom, adresse)* .....
représentée par son *(Maire, Président)* ....., M, Mme *(nom et prénom(s) de l'autorité territoriale)* ..... agissant en vertu d'une délibération du ..... en date du ..... reçu *(Préfecture, sous-préfecture)* ..... le *(date)* .....

ET

M, Mme *(nom, prénom)* ..... date et lieu de naissance, adresse .....

Il a été, d'un commun accord, arrêté et convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er : OBJET DU CONTRAT ET CONDITIONS GÉNÉRALES

Suite à la reprise par *(collectivité)* ....., de l'activité de *(citer l'activité)* ..... antérieurement exercée par ..... *(personne privée),* M, Mme *(nom, prénom)* ..... est engagé, par *(collectivité)* ..... en qualité de ..... par référence au grade ....., à compter du .....
dans les conditions fixées par le présent contrat de droit public et en vertu notamment :

- de l'article L. 1224-3 du code du travail ;

- du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- de la délibération …… en date du…… portant création de l'emploi permanent…… ;
- de la déclaration de vacance d'emploi effectuée auprès du centre de gestion de la fonction publique du Morbihan et enregistrée sous le numéro ……

Les conditions générales de cet engagement sont en tout état de cause régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat.

M, Mme …….. exerce les fonctions suivantes *(activités ; à ne pas confondre avec la qualité)* : ……..

ARTICLE 2 : DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu à durée indéterminée, conformément à la nature du contrat de droit privé initial de M…….. et prend effet à compter du ……..

ARTICLE 3 : LIEU DE TRAVAIL

M, Mme …… est affecté à …… *(commune de résidence administrative, le cas échéant, service ou lieu d'affectation plus précis).* M, Mme …….. effectue les déplacements nécessités par l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 4 : RÉMUNÉRATION

M, Mme …… perçoit une rémunération mensuelle calculée par référence à l'indice majoré …….. ou à celui qui lui serait éventuellement substitué par une nouvelle réglementation, pour une durée hebdomadaire de travail à temps complet *(non complet …… / 35èmes, le cas échéant).*

La rémunération de M, Mme …… sera étudiée au minimum tous les trois, notamment au vu des résultats de son évaluation.

ARTICLE 5 : PRIMES ET INDEMNITÉS DIVERS

M, Mme ……peut bénéficier des primes et indemnités instituées par la collectivité, au même titre que les fonctionnaires territoriaux de son grade de référence (le cas échéant).

En ce qui concerne les frais inhérents à ses déplacements temporaires, il lui est fait application des dispositions légales en vigueur pour les fonctionnaires territoriaux.

ARTICLE 6 : CUMUL D'ACTIVITÉS

Lorsque l'obligation lui en est faite par les dispositions en vigueur, M, Mme…… ……. s'engage à signaler sans délai les situations légales de cumul d'activité(s) aux fins d'autorisation préalable ou de simple information selon le régime concerné.

ARTICLE 7 : LÉGISLATION 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 à l'IRCANTEC (le cas échéant) et relève de l'UNEDIC.

M, Mme …….. bénéficie de toutes les dispositions et notamment des divers congés, prévus en faveur des agents non titulaires de la fonction publique territoriale par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susmentionné.

ARTICLE 8 : CONGÉS ANNUELS

M, Mme …… a droit à des congés annuels dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles appliquées aux fonctionnaires territoriaux.

ARTICLE 9 : CESSATION DE FONCTIONS

- ***Licenciement***

Dans cette hypothèse, M, Mme …… a droit à un préavis d'une durée de trois mois.

Aucun préavis n'est toutefois nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration de la période d'essai. A l'exception d'un licenciement intervenant soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration de la période d'essai, une indemnité de licenciement est versée à M, Mme…… dans les conditions prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Il est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

- ***Démission***

Elle est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle manifeste la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions.

M, Mme …… doit cependant respecter un préavis d'une durée de deux mois.

Les règles applicables en matière de préavis sont en tout état de cause celles légalement en vigueur à la date d'effet de la rupture du contrat pour cause de licenciement ou de démission. Elles doivent être strictement observées, sauf accord écrit sur ce point entre les parties.

ARTICLE 10 : LITIGES

Tous les litiges concernant l'application du présent contrat relèvent de la seule compétence du Tribunal administratif de Rennes, dans le respect des délais de recours.

ARTICLE 11 : CONTROLE DE LEGALITÉ

Le présent contrat d'engagement est transmis au préfet du Morbihan.

Fait à …… le …… en ……. exemplaires.

Ampliation adressée à :
- le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan ;
- le comptable de la collectivité (*ou de l'établissement)*.

Le cocontractant
Prénom(s), Nom
Signature

Le Maire (ou Président)
Prénom(s), Nom
Signature

Cachet de la collectivité

***A NOTER** : L'article L. 1224-3 du code du travail prévoit que le contrat de droit public doit reprendre les clauses substantielles du contrat privé initial, en particulier celles concernant la rémunération, sauf disposition légale et conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires.*
Le présent modèle de contrat est à adapter (ajout éventuel de clauses supplémentaires) en fonction des clauses substantielles qui doivent être maintenues au regard du contrat de droit privé initial.