

Contrat de travail type

à durée déterminée

Remplacement temporaire

Statut du chef d’établissement

SGEC/YD/2022/057b

**La conclusion d’un contrat à durée déterminée pour embaucher un chef d'établissement est strictement encadrée par le Statut du chef d'établissement :**

**3.3.4** Un contrat à durée déterminée peut être conclu pour un chef d’établissement, dans le cadre des dispositions légales, dans les cas suivants :

* absence provisoire du titulaire nécessitant une suppléance ;
* vacance définitive dans l’attente de l’entrée en fonction du nouveau titulaire, détenteur d’une promesse d’embauche.

Ce contrat à durée déterminée doit respecter les dispositions du présent Statut dont la nomination préalable par l’autorité de tutelle.

**Le modèle de contrat de travail à durée déterminée ci-dessous correspond au premier cas prévu par l’article 3-3-4 du Statut du chef d’établissement : l’absence provisoire du chef d'établissement nécessitant une suppléance.**

**Il doit être complété et adapté en fonction de la situation particulière de chaque établissement.**

Les mentions en bleu indiquent une information à compléter.

Les mentions en vert indiquent une information à choisir entre plusieurs options.

Les mentions en rouge sont des observations à supprimer.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

DE CHEF D’ETABLISSEMENT

DE L’ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Entre les soussignés

*(Organisme assurant la gestion de l'établissement)*

dont le siège est à *(adresse)*

représenté par son Président en la personne de M (*Nom du ou de la président(e))*

agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués

par le Conseil d'Administration dudit organisme,

d'une part

et,

Monsieur (Madame)

né*(e)* le (*date*), à (*lieu*)

demeurant à *(adresse complète)*

de nationalité *(nationalité)*

immatriculé*(e)* à la sécurité sociale

sous le N° *(n° de sécurité sociale)*

d'autre part,

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

La déclaration préalable à l'embauche de Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* a été effectuée à l'URSSAF de *(lieu)* auprès de laquelle *(nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement)* est immatriculée sous les N° *(numéro de SIRET et Code NAF ).*

Le présent contrat de travail est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les dispositions du Statut du chef d’établissement de l’enseignement catholique adopté par le Comité National de l’Enseignement Catholique le 24 mars 2017.

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* reconnaît qu’un exemplaire du règlement intérieur[[1]](#footnote-1) de l’Etablissement et du Statut sus évoqué lui ont été remis et qu’il en a pris connaissance.

**Article 1 Engagement**

L'organisme de gestion *(nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement)*prend acte de la mission à durée déterminée qui a été confiée par lettre du *(date)* par *(nom de l'autorité de tutelle),* *à* Monsieur (Madame) *(prénom) (nom).*

En conséquence, il engage Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* comme Chef d'Etablissement du (*nom de l’établissement)* aux fins de remplacer temporairement Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* chef d’établissement, ce dernier étant *(indiquer le motif de l’absence ; exemple : maternité, maladie, )* avec toutes les responsabilités et prérogatives inhérentes à sa fonction telles que les définissent les lois et règlements en vigueur et le Statut du Chef d’établissement de l’Enseignement Catholique, adopté par le Comité National de l’Enseignement Catholique le 24mars 2017.

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* qui accepte cet engagement déclare formellement n'être lié(e) à aucune autre entreprise ou établissement et être libre de tout engagement envers son précédent employeur.

**Article 2** **Durée**

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée. Il débutera le (indiquer la date) à (indiquer l’heure) heures et prendra fin de plein droit au retour de Monsieur (Madame) (prénom) (nom).

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de  (durée)

*Il n’y a pas de limitation de durée autre que celle — prévisible — de l'absence ; Cette durée minimale est généralement celle du premier arrêt de travail. il est cependant souhaitable de rester au-dessous de celle-ci s'il s'agit d'une absence de longue durée, pour pouvoir faire face, le cas échéant, à un retour prématuré.*

*A noter : Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée. La durée prévue ne peut pas être supérieure à 18 mois. Outre le fait que ce choix contraint à respecter les règles du renouvellement des CDD, cette précision du terme est très contraignante car en cas de retour prématuré du remplacé, elle oblige à rémunérer le remplaçant jusqu'à la date fixée. L'engagement sans terme précis paraît donc préférable si la date du retour du remplacé n'est pas connue avec certitude.*

**Article 3 Période d’essai**

*Si l’intéressé (e) a déjà été chef d’établissement, choisir entre le paragraphe a et b*

*Si l’intéressé (e) n’a jamais été chef d’établissement, choisir le paragraphe c*

*a)* Le présent contrat est conclu sans période d’essai.

*b*) Conformément à l’article 3.3.3 du Statut du chef d’établissement de l’enseignement catholique, les parties conviennent que le présent contrat de travail comporte une période d’essai de (durée) dont la rupture et les modalités de préavis sont régies par les dispositions du code du travail. S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui affecterait la période d’essai (maladie, fermeture pour congés payés, …) la prolongerait d'une durée égale.

*c)* Les parties conviennent que le présent contrat de travail comporte une période d’essai de (durée) dont la rupture et les modalités de préavis sont régies par les dispositions du code du travail. S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui affecterait la période d’essai (maladie, fermeture pour congés payés, …) la prolongerait d'une durée égale.

*La période d’essai est d’1 mois maximum si le contrat a une durée initiale de plus de 6 mois ;*

*Elle est d’1 jour par semaine (avec maxi 2 semaines) si le contrat a une durée initiale de 6 mois ou moins.*

**Article 4 Responsabilités – Fonctions**

La Direction du (*nom de l’établissement)* est exclusive de toute autre activité professionnelle non liée au service de l'Enseignement Catholique*.*

Les responsabilités institutionnelles et professionnelles prises par Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* font partie intégrante de sa fonction telle que définie par le Statut du Chef d'Etablissement. Si de telles responsabilités sont confiées à Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* celui-ci en informera préalablement la Tutelle et le Président de l’organisme de gestion.

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* assume les responsabilités et fonctions telles qu’elles sont définies par les articles 1-3 et 2 du Statut du chef d’établissement de l’enseignement catholique.

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* reçoit du Conseil d'Administration de *(nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement)* les délégations nécessaires à l’exercice de ses responsabilités en vue de :

* Proposer, ordonnancer et exécuter le budget,
* Recruter, dans la limite, des postes définis au budget, toute personne salariée de l'établissement. Dans le cas particulier de l’embauche d’un adjoint en pastorale scolaire, il respecte la procédure prévue par l’article 175 du Statut de l’Enseignement Catholique.
* Cosigner ès qualité avec le Président de l'Organisme les contrats de travail,
* Exercer l'autorité de l'employeur sur le personnel de droit privé,
* Procéder en accord avec le Président de l'Organisme de Gestion, aux licenciements,
* Proposer au Conseil d'Administration qui en décide, le montant des traitements et indemnités des personnels salariés de l'établissement,
* Gérer les instances représentatives du personnel,
* Engager et mener les négociations obligatoires.

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* a délégation de signature pour les opérations postales et bancaires sur tous les comptes ouverts dans l'établissement selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

Par délégation spéciale du président de l’organisme de gestion, Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* préside les instances représentatives du personnel.

Ces délégations sont effectives dès l’entrée en fonction.

Les modalités de compte-rendu de l'exercice des présentes délégations sont fixées par le Conseil d'Administration de *(nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement).*

**Article 5 Ensemble scolaire - Pilotage**

*Supprimer cet article si l’établissement ne fait pas partie d’un ensemble scolaire.*

L’établissement *(nom de l’établissement)* fait partie de l’ensemble scolaire composé des établissements suivants :

*(Nommer les établissements composant l’ensemble scolaire)*

Le pilotage de cet ensemble scolaire est assuré selon le protocole de pilotage de l’ensemble scolaire annexé au présent contrat.

Si nécessaire, prévoir un avenant au protocole de pilotage

**Article 6 Horaires**

En tant que chef d’établissement, Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* est cadre dirigeant. En cette qualité et compte tenu des caractéristiques de la nature des fonctions et des responsabilités qui lui ont été confiées, Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* ne peut être soumis*(e)* à aucun horaire déterminé.

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* disposera donc d'une totale autonomie dans l'organisation et la gestion de son emploi du temps pour remplir les tâches et missions qui lui sont confiées.

**Article 7 Lieu de travail**

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* exercera habituellement ses fonctions sur le site de l’établissement (*nom de l'établissement)*

**Article 8 Rémunération**

En contrepartie de l'exercice de sa mission, Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* percevra une rémunération mensuelle fixée selon les dispositions de l’article 4 du Statut du chef d’établissement de l’enseignement catholique et qui fait l'objet d'un avenant financier détaillé annexé **obligatoirement** au présent contrat. Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du temps que Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* consacrera de fait à l'exercice de ses fonctions.

*Conserver le paragraphe suivant uniquement pour le chef d’établissement du second degré assurant des heures d’enseignement.*

Le nombre des heures éventuelles d'enseignement assuré par Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* fera l'objet d'un accord particulier avec *(nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement)* dans les conditions précisées par le Statut du chef d’établissement de l’enseignement catholique.

Les rémunérations versées par l'Etat à Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* au titre des heures d'enseignement qu'il (elle) assure - étant préservée la première d'entre elles qui lui reste acquise - viendront en déduction de son traitement conformément au statut du Chef d'Etablissement de l’enseignement catholique.

Toute modification apportée à la composition de la rémunération doit faire l’objet d’un avenant financier au contrat, signé du chef d'établissement et du président de l’organisme de gestion et visé par la tutelle.

Toute modification apportée à la composition de la rémunération doit faire l’objet d’un avenant financier au contrat, signé du chef d'établissement et du président de l’organisme de gestion et visé par la tutelle.

**Article 9 Protection sociale**

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* est affilié(e) à :

* pour la prévoyance, à *(nom et adresse de l'organisme de prévoyance)*,
* pour la retraite complémentaire, à *(noms et adresses des organismes de retraite complémentaire et retraite des cadres ARCO et AGIRC)*,
* pour la complémentaire santé, à *(nom et adresse de l'organisme assurant la complémentaire santé.)*

**Article 10 Congés payés**

Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* a droit, dès son entrée en fonction, par anticipation, à *x (fixer un nombre précis de semaines au moins égal à 6)* semaines de congés annuels au cours de l'année scolaire, dont au moins quatre semaines consécutives pendant les vacances scolaires d’été.

**Article 11 Rupture du Contrat**

Le présent contrat prendra fin de plein droit et sans formalité au retour ou à la date de la rupture de contrat de de Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* chef d’établissement remplacé.

*Si le contrat a été conclu avec un terme précis, il conviendra d’indiquer que le contrat prendra fin de plein droit et sans formalité à la date indiquée à l’article 2*

Avant cette échéance, une rupture du contrat ne saurait intervenir, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, que dans les conditions de droit commun spécifiques à la rupture du CDD

*La loi autorise la rupture anticipée d'un CDD avant l'échéance du terme uniquement :*

*- s'il y a accord des parties ;*

*- en cas de faute grave ;*

*- en cas de force majeure ;*

*- en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail ;*

*- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.*

**Article 12 Indemnité de précarité**

A la cessation de ses fonctions de chef d’établissementpercevra une indemnité de précarité d'emploi aux conditions et taux fixés par le code du travail.

**Article 13 Protection des données personnelles**

Dans le cadre de l'embauche et de l'exécution du contrat de travail, l’Etablissement est amené à collecter, utiliser et traiter des données personnelles du salarié afin de remplir ses obligations en matière de gestion du personnel et de déclarations aux organismes sociaux.

Conformément à la loi informatique et liberté, Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)* dispose d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité, d'opposition et d'effacement de ses données ainsi que d'un droit à limitation du traitement de celles-ci dans les conditions énoncées dans la notice d’information jointe au présent contrat.

**Article 14 Visas**

Le présent contrat et tous ses avenants successifs doivent être visés par l'Autorité de tutelle.

Fait en triple exemplaire,

A (lieu),

Le *(date)*

*Lu et approuvé* (mention manuscrite)

Le Chef d'Etablissement

*Lu et approuvé* (mention manuscrite)

Le Président de l’Organisme de Gestion

*Vu et pris connaissance* (mention manuscrite)

Visa de l’Autorité de Tutelle

1. Un règlement intérieur est obligatoire dans les seuls établissements comptant au moins 50 salariés de droit privé mais il est conseillé d’en adopter un quel que soit l’effectif. [↑](#footnote-ref-1)