CONTRAT A DUREE DETERMINEE

(en application de l’Article L332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique)

***(POUR RAPPEL*** *: Tout recrutement d’un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent dont l’avis de création ou de vacance est* ***publié à compter du 1er janvier 2020*** *est soumis aux nouvelles dispositions des articles 2-2 et suivants du décret 88-145 et donc au respect d’une procédure de recrutement spécifique afin de garantir l’égal accès aux emplois publics)*

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L332-8 3° ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l’application de l’article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret 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 créant l'emploi permanent de ………………………………………………… *(intitulé du poste)* relevant de la catégorie …… (A – B ou C) à compter du ……………… ,

Vu la déclaration de vacance d’emploi n° … en date du ………

Vu la procédure de recrutement publiée le………….., applicable aux emplois permanents susceptibles d’être occupés par des agents contractuels au sein de la commune de ………………,

Vu la fiche de poste précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l’exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d’exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;

Considérant les candidatures reçues avant le ………………,

Considérant les entretiens effectués avec les candidats présélectionnés et le procès-verbal en date du ………… précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de leurs compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l’emploi permanent à pouvoir ;

***Considérant que la commune employeur compte moins de 1 000 habitants tel qu'en atteste le dernier recensement***

***OU***

***Considérant que le groupement de communes regroupe moins de 15000 habitants,***

***Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d’un agent contractuel à temps complet ou à temps non complet (…. h/semaine)***

Vu la candidature de M………………………………………………………………………… et le certificat médical attestant de son aptitude à l’exercice des fonctions postulées ;

(le cas échéant) Considérant que l’intéressé(e) est titulaire de *(préciser éventuellement titre/diplôme et/ou expériences professionnelles)*

Considérant l’attestation sur l’honneur de M……………… qu’il n’a pas bénéficié(e)) durant les 6 années précédant son recrutement, d’une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de cette collectivité ou d’un établissement public en relevant ou auquel elle appartient,

Entre les soussignés

Monsieur le Maire (ou le Président) de …………………………,

et

M………………………………………………………………, né(e) le ……………………, n° sécurité sociale ……………………… ;

demeurant …………………………………………………………………………………………………………………………………………… ;

Il a été convenu d’un commun accord ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

M…………………… est engagé*(e)* en qualité de …………………………………………… *(préciser l’emploi)* contractuel, catégorie … (A, B ou C), pour assurer les fonctions suivantes *(à préciser) :* ………………………… pour une durée déterminée de ………………….du ………………au …………………… inclus. ***(Durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite d’une durée maximal de 6 ans si à l’issue de 6 ans ce contrat est reconduit, il ne peut l’être qu’à durée indéterminée)***

M………………………… exercera ses fonctions dans les conditions détaillées dans la fiche de poste ci-annexée.

Pour l'exécution du présent contrat, M…………………………………………………………………… exercera ses fonctions à temps complet / temps non complet pour une durée hebdomadaire d’emploi de ………… heures.

**ARTICLE 2 :** **PERIODE D’ESSAI**

La période d’essai se déroulera du …………………… au ………………………

La période d’essai est 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) qui permettra à la collectivité 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 se réserve la possibilité de renouveler une fois la période d’essai pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

***N.B. : La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler.***

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 l’agent 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.

ou

M…………………………………………………………………… n’est pas soumis(e) à une période d’essai.

ARTICLE 3 : REMUNERATION

Conformément aux dispositions de la délibération et compte tenu notamment des fonctions occupées par l’agent, de la qualification requise pour leur exercice, des diplômes détenus par l’agent ainsi que de son expérience professionnelle, M…………………………………………… percevra une rémunération calculée par référence à l’indice brut ……… (indice majoré ………) ou ……ème échelon du grade de ……………. et (éventuellement) le supplément familial de traitement ainsi que (le cas échéant) les primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

ARTICLE 4 : SECURITE SOCIALE – RETRAITE

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

M…………………………………………………… est affilié(e) à l'IRCANTEC.

ARTICLE 5 : *RENOUVELLEMENT DU CONTRAT*

L’autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non l’engagement au plus tard :

* *Huit jours avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée inférieure à six mois,*
* *Un mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à deux ans,*
* *deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ;*
* *trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.*

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l’article L.5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l’employeur et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d’engagement sont décomptées compte tenu de l’ensemble des contrats conclus avec l’agent.

Lorsqu’il est proposé de renouveler le contrat, l’agent contractuel dispose d’un délai de huit jours pour faire connaitre, le cas échéant, son acceptation. L’autorité territoriale informe l’agent des conséquences de son silence. En cas de non réponse dans le délai prévu, l’intéressé est présumé renoncer à son emploi.

ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS

M…………… est soumis(e) 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 susvisés.

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

ARTICLE 7 : 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.

M……………… ne peut être licencié(e) 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 l’agent 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**

M……………………………………… 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 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 8 : INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT**

L’agent bénéficiera d’une indemnité de fin de contrat lorsque son contrat, le cas échéant renouvelé, aura été d’une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Cette disposition n’est pas applicable lorsque :

* le contrat n’est pas exécuté jusqu’à son terme (démission, licenciement..) ;
* l’agent refuse la conclusion d’un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d’une rémunération au moins équivalente ;
* au terme du contrat, l’agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;
* au terme du contrat, l’agent bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Si l’agent en remplit les conditions, l'indemnité sera versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

ARTICLE 9 : Un certificat de travail sera remis à M

**ARTICLE 10 :** Il est remis à M………………………………………… les documents suivants :

* le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
* La fiche de poste
* La note relative à l’ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (si la collectivité dispose d’un tel document au sein de ses services)

(éventuellement) Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l’article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 sont également annexés au présent contrat.

**ARTICLE 11 : CONTENTIEUX**

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat seront jugés, s’il y a lieu, par le Tribunal Administratif de Nantes, 6 allée de l’Ile Gloriette, BP 24111, 44 041 NANTES CEDEX, dans le respect du délai de recours de deux mois à compter de la présente notification.

La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr/)

ARTICLE 12 : *CONTROLE DE LEGALITE*

Le présent contrat est transmis au représentant de l’Etat.

Fait à …………………………,

Le ……………………………, en double exemplaire

L’agent contractuel Le Maire (ou le Président),

*(signature) (signature)*

Ampliation adressée au :

- comptable de la collectivité

- Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale