**MODÈLE DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

**D'UN AGENT CONTRACTUEL PERMANENT**

**DANS UNE COMMUNE DE MOINS DE 1 000 HABITANTS** (1)

(*Article L. 332-8 3° du CGFP*)

Vu l’article L. 332-8 3° du Code Général de la Fonction publique ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (*le cas échéant*) ;

Vu la délibération en date du **…………………….** créant au tableau des effectifs un emploi permanent de **……………………………….**, correspondant à la catégorie **……** (*préciser catégorie A, B ou C*), à temps complet/ à temps non complet pour **.....** heures hebdomadaires sur lequel est autorisé le recrutement d’un agent contractuel en vertu de la délibération du **………………………………..** ;

Vu la (les) délibération(s) de l’organe délibérant relative(s) au(x)régime(s)indemnitaire(s) des agents de la collectivité ; (2)

Considérant que le recours à un agent contractuel est justifié par …………………..... (*donner une définition précise du motif de recrutemen*t) ;

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 ;

Vu la déclaration de création ou vacance d'emploi adressée au Centre de Gestion ;

Considérant que la collectivité compte moins de 1 000 habitants au sens de l’article L. 332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique susvisé ; (1)

Considérant que dans ce cas, un agent contractuel peut être recruté pour occuper un emploi permanent de catégorie A, B ou C en vertu de la délibération du ………………………. ;

Vu la candidature de M............................... (préciser éventuellement les qualifications);

Considérant que l’intéressé est titulaire …………………..... (préciser, le cas échéant, les titres, diplômes, expérience professionnelle de l’agent) ;

Vu (le cas échéant) le certificat de travail attestant de l’ancienneté de service public délivré par le précédent employeur ;

Vu (*le cas échéant*), le certificat médical délivré par un médecin agréé attestant l’aptitude physique en date du..........................(3) ;

Entre les soussignés :

Monsieur le Maire, le Président de ............................................................ dûment habilité par délibération précitée du …………………………….. .

Et

M................................... , né(e) le ................................ , demeurant : ............................................................ .

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

ARTICLE 1 - **CONDITIONS GÉNÉRALES**

À compter du **.................................** , **M.....................................** est engagé(e) en qualité **..........................................** (*préciser le grade*) contractuel, correspondant au grade de catégorie **..............** (*préciser la catégorie A, B ou C*) pour exercer les fonctions de………………………….pour une période déterminée de **..........................................** (*durée maximale 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans*)allant jusqu'au **...........................................** inclus.

ARTICLE 2 - **PÉRIODE D'ESSAI** (*clause facultative*)

L’agent est soumis à une période d'essai d'une durée de **.....................................** .

(*Durée maximum d’un jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines si la durée initiale prévue au contrat est inférieure à 6 mois, dans la limite d’un mois si la durée initiale prévue au contrat est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 1 an, dans la limite de 2 mois si la durée initiale prévue au contrat est égale ou supérieure à 1 an et inférieure à 2 ans ou dans la limite de 3 mois lorsque la durée initiale prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans*).

Cette période d’essai pourra être renouvelée une seule fois pour une durée de ………… (*durée maximale égale à la durée initiale*). (4)

ARTICLE 3 - **TEMPS DE TRAVAIL**

**M………………….** exercera ses fonctions à temps complet / à temps non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de **.............** heures.

ARTICLE 4 - **RÉMUNÉRATION**

Compte tenu notamment des fonctions occupées par l’agent, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l’agent ainsi que de son expérience professionnelle, M………………………..percevra une rémunération calculée par référence à l'indice brut ....... (*indice majoré ........ depuis le* *..........................*) ainsi que l’indemnité de résidence et le supplément familial de traitement s’il remplit les conditions d’octroi.

**M……………………** bénéficiera, en outre, dans les conditions fixées par la délibération de l’organe délibérant du versement de (5)***……………………***dans les conditions prévues pour les …………….. (6) (*le cas échéant*)*.*

ARTICLE 5 - **RÉGIME DU CONTRAT**

**M........................................** , est soumis(e) aux dispositions du Code Général de la Fonction publique et du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précités relatifs aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale dont l’économie générale lui a été présentée.

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 les dispositions du Code Général de la Fonction publique et du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

**M……………….** est responsable de l’exécution des tâches qui lui sont confiées. L’agent doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. L’agent n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Il est également tenu à l’obligation de secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont il dépend.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pourra être appliqué.

ARTICLE 7 - **FORMATION OBLIGATOIRE** (*article à insérer uniquement lorsque la durée du contrat est supérieure ou égale à 1 an*)

**M……………………** 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 7 (ou 8) - **SÉCURITÉ SOCIALE ET RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de l’agent est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la sécurité sociale. L’agent est affilié à l’IRCANTEC.

ARTICLE 8 (ou 9) - **RENOUVELLEMENT DU CONTRAT**

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d’une durée maximum de trois ans et dans la limite d’une durée totale de six ans. Si à l’issue de la période de 6 ans le contrat est reconduit, il ne peut l’être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

La collectivité devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard : (7)

- 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 six mois et inférieure à deux ans ;

- Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée 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.

**NB : Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il doit être tenu compte de l’ensemble des contrats conclus avec l’agent, y compris ceux conclus 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.**

Lorsque le contrat est susceptible d’être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du ou des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l’article L 332-8 du CGFP est supérieure ou égale à 3 ans la notification de la décision de renouveler ou non le contrat est précédée d’un entretien préalable.

S'il est proposé à **M……………………..…………** de renouveler ce contrat d'engagement, l’agent disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l’agent est présumé renoncer à son emploi, après que l’autorité territoriale l’ait informé des conséquences de son silence.

ARTICLE 9 (ou 10) - **LICENCIEMENT**

**M..........................................** ne peut être licencié(e) avant le terme de son contrat qu'après un préavis effectif qui lui est notifié dans les délais suivants : (8)

- Huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;

- Un mois pour l’agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;

- Deux mois pour l’agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

**NB : Pour la détermination de la durée du délai de préavis, il doit être tenu compte de l’ensemble des contrats conclus avec l’agent, y compris ceux conclus 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.**

Le licenciement ne peut intervenir qu’après un entretien préalable organisé dans les conditions prévues par l’article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Il est notifié à l’agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le licenciement pour l’un des motifs prévus à l’article 39-3, 1°, 2°, 3°, 4° du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, ainsi que le licenciement pour inaptitude physique ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l’agent a échoué.

Aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

L’attribution d’une indemnité de licenciement est conditionnée par l’application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

ARTICLE 10 (ou 11) - **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 prévu à l'article 9 du présent contrat.

ARTICLE 11 (ou 12) - **INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT** (*article à insérer uniquement lorsque la durée du contrat, renouvellements compris, ne dépasse pas 1 an)* (9)

Au terme normal de cet engagement, **M……………………** percevraune indemnité de fin de contrat dont le montant est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue au titre du présent contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Toutefois, cette indemnité de fin de contrat ne sera pas versée dans les cas suivants :

-lorsque la rémunération prévue dans le présent contrat est supérieure à un plafond correspondant à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail ;

-en cas de démission ou de licenciement de l’agent avant le terme normal de l’engagement ;

-si 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 ;

- si au terme du contrat ou de la durée d’un an, l’agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement du contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

ARTICLE 12 (ou 13) - **CERTIFICAT DE TRAVAIL**

À l’expiration du contrat, l’autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

* La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
* Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
* Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

ARTICLE 13 (ou 14) - **DOCUMENTS ANNEXÉS AU CONTRAT DE TRAVAIL**

Les documents suivants sont annexés au présent contrat :

- le document récapitulant 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*) ;

- 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 (*le cas échéant*).

ARTICLE 14 (ou 15)- Le présent contrat sera :

- transmis au comptable de la collectivité,

- transmis au représentant de l’État.

Le Maire,

Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent contrat peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'État et sa publication. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi par l’application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Fait en double exemplaire à **........................** ,

le ........................ ,

L’agent, Le Maire,

(*date et signature*) Le Président,

(1) Ou dans un groupement de communes regroupant moins de 15000 habitants.

(2) Mention facultative à indiquer lorsque l’agent contractuel peut percevoir certaines indemnités ;

(3) A ajouter le cas échéant, si le statut particulier ou les fonctions confiées à l’agent imposent la vérification de l’aptitude physique préalablement au recrutement. En application de l’article L. 321-1 du CGFP, la condition générale d’aptitude physique à l’entrée dans la fonction publique a été remplacée par les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou du cadre d'emplois, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées.

(4) Il n’est pas possible de prévoir une nouvelle période d’essai dans un nouveau contrat si l’agent exerce les mêmes fonctions ou le même emploi.

(5) (6) Mentions facultatives à indiquer lorsque l’agent contractuel peut percevoir certaines indemnités ; (2)

* Préciser la nature de ces indemnités (5) et leurs conditions d’attribution par référence à celles versées aux fonctionnaires exerçant dans la collectivité des fonctions équivalentes. (6)

(7) La durée du délai de prévenance est doublée, dans la limite de quatre mois, pour les personnes reconnus comme travailleur handicapé dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l’employeur.

(8) La durée du préavis de licenciement est doublée pour les personnes reconnus comme travailleur handicapé dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l’employeur. Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement

(9) L’indemnité de fin de contrat n’est pas due lorsque la durée du contrat, renouvellement compris, dépasse un an.

**CERTIFICAT DE TRAVAIL**

(*Délivré aux agents contractuels de droit public*

*conformément à l’article 38 du décret n° 88-45 du 15 février 1988)*

Je soussigné(e), M………………………… , Maire de la commune de ……………………………………………… (*ou Président de …………………………………………….*), situé(e) ……………………………………………… (*préciser l’adresse de la collectivité*) ;

**CERTIFIE QUE**

M…………………………… *(identité de l’agent contractuel)*, né(e) le …/…/……, demeurant …………………………………………………………………………………………………… (*préciser l’adresse de l’agent contractuel*), a été recruté(e) du …/…/…… (*indiquer la date de début de contrat*) au …/…/…… (*indiquer la date de fin de contrat*).

L’intéressé(e) ne fera plus partie du personnel et sera libre de tout engagement à compter du …/…/…… *(indiquer la date du lendemain de la fin de contrat)*.

M…………………………… (*identité de l’agent contractuel*) a exercé les fonctions de ………………………………………………………………. (*préciser les fonctions occupées par l’agent*), dans le grade de …………………………………………… relevant de la catégorie hiérarchique ..… *(A -B ou C)* pour une durée de ………… *(indiquer la durée pendant laquelle les fonctions ont été effectivement exercées par l’agent*).

(*éventuellement*) M…………………………… , (*identité de l’agent contractuel*) a bénéficié de périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectif (\*) durant les périodes suivantes :

* du …/…/…… au …/…/…… : ……………………………………… (*préciser le type de congé*),
* du …/…/…… au …/…/…… : ……………………………………… (*préciser le type de congé)*.

Fait pour valoir ce que de droit.

Fait à **........................** ,

le ........................ ,

Le Maire,

Le Président,

Remis à l’intéressé(e) le :

(*date et signature*)

**AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC**

**(\*) Les congés non assimilés à des périodes de travail effectif**

*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.*

* congé sans traitement pour maladie, pour maternité, paternité, d’accueil d’un enfant ou adoption (*article 11*) ;
* congé sans rémunération pour se rendre dans les DOM, les collectivités d’outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l’étranger en vue de l’adoption d’un ou plusieurs enfants (*article 14-1*) ;
* congé sans rémunération pour motifs familiaux (*article 15*) ;
* congé sans rémunération pour convenances personnelles (*article 17*) ;
* congé non rémunéré pour création d’entreprise (*article 18*) ;
* congé sans traitement pour fonction gouvernementale ou mandat politique (*article 19*) ;
* congé de mobilité (*article 35-2*) ;
* congé en vue de suivre un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ou une période de stage préalable à une titularisation (*article 35-3*) ;
* congé parental (*article 14-I*). Seule la totalité de la première année et la moitié des années suivantes, est assimilée à des services effectifs. Par conséquent, le certificat de travail devra comporter, le cas échéant, la période non prise en compte dans la durée des services actifs.