**Contrat à durée déterminée***(emploi permanent article L.332-14)*

**Les mentions en rouge sont des informations qu’il convient d’enlever.**

**Les mentions en bleu doivent être complétées.**

**Entre les soussignés,**

*(L’autorité territoriale)* ……………………………………… représentant ……………………….. ……………. *(Dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné)*

*Adresse de la collectivité ou de l’établissement public :* ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

**D’une part,**

Et

*(L’agent)* ……………………………… né(e) le …………… à ………………………… et domicilié(e) à ……………………… (adresse complète)

N° de sécurité sociale : ……………………………….

Ci-après désigné(e) « le cocontractant »,

**D’autre part.**

Vu le Code général de la fonction publique, notamment en son article L. 332-14

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 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 du …………… créant l'emploi permanent à temps *…………… (complet / non complet pour une durée hebdomadaire de ….h)* sur le grade de …………..……… et autorisant à le pourvoir par la voie contractuelle,

Vu la déclaration de vacance de poste en date du ……………………,

Considérant que pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial,

Considérant le caractère infructueux du recrutement d’un fonctionnaire,

Considérant la candidature présentée par *(le cocontractant)* ……………………………..,

Considérant que la procédure de recrutement a été conduite dans le respect des dispositions en vigueur,

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

# ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu en application de l’article L.332-14 du Code général de la fonction publique, pour répondre à des besoins de continuité du service, afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

Le cocontractant est engagé pour assurer les fonctions de ……….…………….. *(fonctions)* au grade de…………… *(grade),* relevant de la catégorie hiérarchique …………. *(A,B ou C)* à temps complet *(ou à temps non complet à raison de ……….* *h/semaine)* pour une période de …………… (1 an maximum) à compter du ……………….

Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans si, au terme de la durée d’un an, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Si elle est mise en place, elle doit respecter les conditions suivantes :

La durée initiale de la période d’essai peut être modulée à raison d’un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

* De trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
* D’un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
* De deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
* De trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans.

*(Le cas échéant)* Une période d’essai de ….. jours / semaines / mois sera applicable

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat.

*(Le cas échéant)* La période d’essai sera renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

# ARTICLE 2 : MISSIONS

Les missions et responsabilités confiées au cocontractant sont principalement les suivantes :

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placée sous l'autorité du Maire (ou du Président), le cocontractant devra se conformer aux directives qui lui seront données tant dans l'exercice même de ses fonctions, que sur le contenu et l'étendue de celles-ci.

# ARTICLE 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET RESIDENCE ADMINISTRATIVE

La répartition journalière des heures de travail ainsi que l'emploi du temps sont fixés conformément au protocole de temps de travail joint en annexe.

La résidence administrative est fixée …………………….. *(adresse du lieu d’affectation de l’agent).*

Le contrat doit mentionner le ou les lieux d’exercice des fonctions, ou à défaut le lieu principal avec l’indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux d’exercice.

# ARTICLE 4 : REMUNERATION

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération est fixée librement par la collectivité sur base d’un indice de la fonction publique. Il ne doit pas être fait référence à un échelon.

Le cocontractant percevra une rémunération mensuelle calculée sur la base de l'indice brut ……, indice majoré ……, réduite proportionnellement à la durée hebdomadaire de travail.

*(Le cas échéant)* Le cocontractant bénéficiera d’un Complément de Traitement Indiciaire (CTI) dans les conditions prévues par la règlementation.

Un agent contractuel ne peut pas percevoir de la NBI.

Conformément à l’article L.115-1 du Code général de la fonction publique, le cocontractant pourra bénéficier du supplément familial de traitement et des indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Indiquer précisément le montant de l’IFSE et les modalités de versement (périodicité) conformément à la délibération : …………………………………………………………….

# ARTICLE 5 : REGIME DE SECURITE SOCIALE ET DE RETRAITE

Le cocontractant sera affilié au Régime Général de la Sécurité Sociale et à l'I.R.C.A.N.T.E.C.

# ARTICLE 6 : CONGES ANNUELS

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services et les modalités de fonctionnement sont celles prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.

Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable du supérieur hiérarchique.

Les éventuels congés non pris du fait de l’autorité territoriale donneront lieu à une indemnité compensatrice selon les modalités suivantes :

* Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.
* Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

# ARTICLE 7 : PROTECTION SOCIALE

En cas de congés de maladie, la rémunération du cocontractant sera maintenue selon les modalités suivantes :

* Après quatre mois de service, un mois à 90% de son traitement et un mois à demi-traitement,
* Après deux ans de services, deux mois à 90% de son traitement et deux mois à demi-traitement,
* Après trois ans de services, trois mois à 90% de son traitement et trois mois à demi-traitement.

Le cocontractant, en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée pourra bénéficier, après avis du conseil médical, d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, le cocontractant conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le cocontractant bénéficiera d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète ou la consolidation des éventuelles blessures. Le droit au plein traitement est fixé dans les limites suivantes :

* 1 mois dès l'entrée en fonctions,
* 2 mois après un an de services,
* 3 mois après 3 ans de services, en cas de reconduction du présent contrat.

En cas de congés de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’adoption, l’agent conserve son plein traitement sans condition d’ancienneté et de durée de services.

L’agent devra communiquer à son employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse/invalidité alloué pour inaptitude physique versé par sa caisse d’assurance maladie. En effet, les prestations et pensions du régime général sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l’employeur territorial.

# ARTICLE 8 : CONGES DIVERS

Le cocontractant peut bénéficier, dans les conditions fixées par le décret n°88-145 :

* D’un congé parental (le cocontractant doit justifier d’au moins un an d’ancienneté),
* D’un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d’outre-mer, les collectivités d’outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l’étranger en vue de l’adoption d’un ou plusieurs enfants.
* D’un congé de présence parentale,
* D’un congé de solidarité familiale,
* D’un congé de proche aidant
* D’un congé sans rémunération (le cocontractant doit justifier d’au moins un an d’ancienneté) :
  + Pour élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d’une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
  + Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.
* Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.
* Le cocontractant peut solliciter un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise. Ce congé est accordé à l'agent sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité hiérarchique dont il relève.

# ARTICLE 9 : TEMPS PARTIEL

Rappel : vérifier au préalable que le temps partiel ait été mis en place par délibération au sein de la collectivité.

Dans les conditions prévues par le décret n°2004-777, le cocontractant pourra bénéficier d’un temps partiel :

* Temps partiel sur autorisation pour convenances personnelles,
* Temps partiel de droit
  + À l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
  + Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
  + Relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10°, 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

# ARTICLE 10 : DROITS ET OBLIGATIONS

Dans le cadre du présent contrat, le cocontractant doit se conformer aux droits et obligations tels que prévus par le Code général de la fonction publique (Livre Ier, droits obligations et protections).

# ARTICLE 11 : DISCIPLINE

En cas de manquement aux obligations mentionnées dans l’article 11 du présent contrat, une procédure disciplinaire pourra être engagée. Le régime disciplinaire applicable est le suivant :

* Avertissement,
* Blâme,
* Exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois,
* Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le pouvoir disciplinaire appartient au *Maire (ou Président).*

En cas de procédure disciplinaire, l'intéressé(e) a notamment droit à communication intégrale de son dossier individuel, de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix.

# ARTICLE 12 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

A la fin du contrat, la procédure de recrutement doit être entièrement réalisée (déclaration de vacance d’emploi et appel à candidature).

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui 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 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.

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, le cocontractant dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, 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, le cocontractant est présumé renoncer à son emploi.

# ARTICLE 13 : DEMISSION

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

* 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 celui 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 celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Le cocontractant qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour la détermination de la durée du préavis, on prend en compte 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 quatre mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

# ARTICLE 14 : LICENCIEMENT

L'agent contractuel peut être licencié pour les motifs suivants :

* Insuffisance professionnelle,
* Faute disciplinaire.

L'agent recruté qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

* 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 celui 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 celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Ces durées sont doublées 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 préavis, 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Aucun délai de préavis n’est prévu en cas de rupture au cours ou à l’expiration de la période d’essai.

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Il ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable.

En cas de licenciement, excepté en cas de motif disciplinaire ou de licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai, une indemnité de licenciement sera versée dans les conditions prévues au Chapitre II du décret n° 88-145.

Les collectivités territoriales n’ont pas l’obligation de s’affilier à l’assurance chômage pour les agents contractuels. Dans cette hypothèse, c’est la collectivité qui versera à l’agent, s’il y a droit, l’allocation d’aide au retour à l’emploi. Mais la collectivité peut aussi choisir d’adhérer au régime d’assurance chômage géré par l’Unedic. C’est alors France Travail qui instruira le dossier et versera l’allocation.

# ARTICLE 15 : FIN DE CONTRAT

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat de travail 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 16 : INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Sous réserve de remplir les conditions prévues par le décret n° 88-145, une indemnité de fin contrat sera versée à hauteur de 10% de la rémunération brute globale perçue par l’agent (renouvellements inclus), dès lors que la durée du contrat est inférieure ou égale à un an (renouvellements compris) et sous réserve que sa rémunération brute mensuelle ne dépasse pas deux fois le montant brut du SMIC.

L’indemnité n’est pas due dans les cas suivants :

* Le contrat n’est pas exécuté jusqu’à son terme (démission ou licenciement en cours de contrat) ;
* Lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l’issue de la réussite à un concours ;
* Lorsqu’ils bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d’un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ;
* 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.
* Lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est supérieure à deux fois le montant brut du SMIC.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

# ARTICLE 17 : OBLIGATIONS DU CONTRACTANT

Le cocontractant certifie n'avoir pris par lui-même ou par personne interposée, aucun intérêt de nature à compromettre son indépendance dans une entreprise en relation avec son activité. Il s'engage à ne prendre aucun intérêt de cette nature, dans une telle entreprise.

Le cocontractant est tenu au 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.

Il lui est en outre interdit de faire usage à des fins commerciales, tant pour son compte personnel que pour celui d'autrui, des renseignements qu'il aurait recueillis au cours de son travail.

Le cocontractant est responsable de l’exécution des tâches qui lui sont confiées. Il 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. Il n’est dégagé d’aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés éventuels.

Sauf autorisation expresse accordée par le Maire (ou Président), le cocontractant s'engage à n'exercer en dehors de son service aucune activité lucrative de quelque nature que ce soit. Sont toutefois tolérés, sous réserve que l'autorité territoriale en ait été informée, les cumuls d'activité reconnus aux fonctionnaires.

La non observation des obligations prévues au présent article entraînerait le licenciement sans préavis ni indemnité et sans préjudice de poursuites judiciaires, s'il y a lieu.

# ARTICLE 18 : CONTESTATIONS

Les difficultés ou contestations qui pourraient s'élever au cours de l'application du présent contrat seront jugées, s'il y a lieu, par le Tribunal Administratif de POITIERS (15 rue de Blossac CS 541 86020 POITIERS CEDEX).

Le cocontractant dispose d’un délai de 2 mois pour déposer un recours devant cette juridiction, à l’adresse mentionnée ci-dessus ou par l’application Internet Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr.

D'une façon générale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, ainsi que celles découlant du Code général de la fonction publique.

Toute disposition du présent contrat, qui, par suite d'une modification des textes, serait contraire à la législation ou à la réglementation en vigueur serait nulle de plein droit. Il serait alors automatiquement fait application des nouvelles dispositions.

Fait en deux exemplaires originaux à …………………………….., le…………………………….,

Le cocontractant, *Le Maire/Le Président,*

Ampliation adressée au :

* Représentant de l’Etat
* Président du Centre de Gestion,
* Comptable de la collectivité.

**ANNEXE(S) AU CONTRAT (obligatoire) :**

* Descriptif précis du poste à pourvoir (fiche de poste),
* Document des informations et règles essentielles relatives à l’exercice des fonctions,
* Document(s) récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (exemples : règlement intérieur, protocole temps de travail…).