**Modèle de contrat à durée déterminée***(emploi permanent article L.332-8 alinéa….)*

**Entre les soussignés,**

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

**D’une part,**

Et

*(L’agent)* ……………………………… né(e) le …………… à ………………………… et domicilié(e) à ………………………
**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. 332-8 alinéa …….. ,

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 à temps *…………… (complet / non complet pour une durée hebdomadaire de ….h)* sur le grade de …………..……… et autorisant à le pourvoir par la voie contractuelle en application de l’article L332-8 alinéa …… (1°, 2°, 3°, 4°, 5° ou 6° du code général de la fonction publique),

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

Considérant que la nature des fonctions ou les besoins des services justifient le recrutement d’…………………………….. (*préciser le poste*),

Considérant le caractère infructueux du recrutement d’un fonctionnaire sur cet emploi permanent,

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.332-8 alinéa……… du Code général de la fonction publique, pour répondre à *………………………………….. (indiquer le motif précis du recours à un agent contractuel)*.

Le cocontractant est engagé pour assurer les fonctions de ……….…………….. *(fonctions)* sur un emploi au grade de…………… *(grade)* à temps complet *(ou à temps non complet à raison de ……….* *h/semaine)* pour une période de …………… (3 ans maximum) à compter du ……………….

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

*Aucune période d’essai ne peut avoir lieu en cas de renouvellement de contrat sur même fonction ou même emploi.*

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

# 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 hebdomadaire 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).*

# ARTICLE 4 : REMUNERATION

Le cocontractant percevra une rémunération mensuelle calculée sur la base de l'indice brut ……, majoré ……, réduite proportionnellement à la durée hebdomadaire de travail, soit les …../35ème .

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.

Un régime indemnitaire pourra être versé en application d’une délibération *(possibilité d’être plus précis)*.

# ARTICLE 5 : EVALUATION DE L’AGENT

Le cocontractant recruté sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée d’une durée supérieure à un an bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien, conduit par le supérieur hiérarchique direct, vise à apprécier la valeur professionnelle de l’agent à travers les résultats professionnels, les objectifs, la manière de servir, les acquis de l’expérience professionnelle, le cas échéant les capacités d’encadrement. L’entretien porte également sur les perspectives d’évolution professionnelle, dont les projets de préparation au concours, ainsi que les besoins de formation.

# ARTICLE 6 : 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 7 : 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 supérieure 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 / 10 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 8 : PROTECTION SOCIALE

Le cocontractant pourra bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant un période de 12 mois consécutif, dans les limites
suivantes :

* Après 4 mois de services, d'un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement,
* Après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement,
* Après 3 ans de services, en cas de reconduction du présent contrat,
3 mois à plein traitement et 3 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 9 : CONGES DIVERS

Le cocontractant peut notamment et éventuellement bénéficier :

* D’un congé parental sans rémunération (pour l’agent contractuel justifiant d’une ancienneté d’au moins 1 an à la date de naissance de l’enfant ou de l’arrivée au foyer d’un enfant adopté ou confié en vue de l’adoption et n’ayant pas atteint l’âge de la fin de l’obligation scolaire),
* D’un congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de huit ans d’une durée maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l’obtenir sont réunies (pour l’agent employé depuis plus d’un an),
* D’un congé sans rémunération pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou partenaire avec lequel il est lié par un PACS, 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. Sa durée maximale est de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l’obtenir sont réunies (pour l’agent employé depuis plus d’un an),
* D’un congé sans rémunération pour suivre le conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS, 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. Sa durée maximale est de 3 ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l’obtenir sont réunies (pour l’agent employé depuis plus d’un an),
* D’un congé de présence parentale (congé accordé de droit) sans rémunération, lorsque la maladie, l’accident ou le handicap d’un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants,
* D’un congé de proche aidant d’une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d’un an sur l’ensemble de sa carrière lorsque l’une des personnes mentionnées à l’article L.3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d’autonomie d’une particulière gravité.

* D’un congé sans rémunération, dans la limite de 15 jours par an, à l’occasion de certains évènements familiaux, dans la mesure où les nécessités du service le permettent,
* D’un congé sans rémunération, pour création ou reprise d'entreprise, si les nécessités du service le permettent, pour une durée d’un an renouvelable une fois.

# ARTICLE 10 : TEMPS PARTIEL

*Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier d’un temps partiel sur autorisation. Ils peuvent cependant bénéficier d’un temps partiel de droit.*

* Temps partiel pour convenances personnelles : Après 1 an de fonctions exercées de façon continue, à temps complet, le cocontractant pourra, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, pour convenances personnelles selon les mêmes modalités que celles applicables aux fonctionnaires territoriaux.
* Temps partiel de droit à l’occasion d’une naissance ou d’une adoption : L’agent contractuel, à temps complet ou non complet, employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein pourra bénéficier d’un 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
* Temps partiel de droit pour donner des soins : L’agent contractuel à temps complet ou non complet pourra bénéficier d’un temps partiel de droit pour donner des soins à son 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.

# ARTICLE 11 : DROITS ET OBLIGATIONS

Dans le cadre du présent contrat, le cocontractant se verra appliquer les droits et obligations des fonctionnaires et agents publics tels que prévus par le Code général de la fonction publique.

# ARTICLE 12 : DISCIPLINE

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 13 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

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, l'agent contractuel 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, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

*La notification de la décision de renouvellement doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique, est supérieure ou égale à trois ans.*

# ARTICLE 14 : 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.

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 15 : LICENCIEMENT

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

* 1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
* 2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
* 3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle de l’article L.331-1 du Code général de la fonction publique ;
* 4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret 88-145 modifié ;
* 5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret 88-145 modifié, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour l'un des motifs prévus ci-dessus, à l'exclusion de celui prévu au 5°, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que le Code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels (voir article 45 du décret n° 2015-1912). Cette obligation de reclassement est appréciée à l’échelle de la collectivité ou de l’établissement employeur.

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.

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, sauf pour le licenciement pour motif disciplinaire ou au cours ou à l'expiration de la période d'essai, une indemnité de licenciement sera versée. Celle-ci sera égale à la dernière rémunération nette des cotisations de la Sécurité Sociale effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement, divisée par deux pour chacune des douze premières années de services, ou divisée par trois pour les années suivantes et dans la limite de douze fois la rémunération de base ci-avant définie.

*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 pôle emploi qui instruira le dossier et versera l’allocation.*

# ARTICLE 16 : 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.

*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 pôle emploi qui instruira le dossier et versera l’allocation.*

# ARTICLE 17 : INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Une indemnité de fin contrat sera versée à hauteur de 10% de la rémunération brute globale prévue dans son contrat (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 18 : 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.

L’agent 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.

L’agent 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 19 : 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 BP 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.

ANNEXES AU CONTRAT

*(S’il existe)* Document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels *(règlement intérieur) ;*