**Contrat à durée déterminée pour faire face à un à accroissement temporaire d’activité**

* **Article L. 332-23 1° du code général de la fonction publique.**
* **Durée maximale de 12 mois sur une période consécutive de 18 mois, renouvellement compris.**

**Entre**

..................................... *(dénomination exacte de la collectivité)* représentée par *(son Maire ou Président)* et dûment habilité par délibération du ................................ *(indiquer l’organe délibérant*) en date du ...............................................

**Et**

*Mme/M* ........................................... *(nom, prénom)* né(e) le ....................................... domicilié(e) à ............................. *(adresse)* ..................................

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

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 332-23 1°,

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la délibération autorisant le recours à un agent contractuel pour pourvoir un emploi non permanent ;

Vu la candidature présentée par *(l’agent)* ..................,

**Il a été convenu ce qui suit :**

# ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

*(L’agent)* ............................... est recruté(e) en qualité de ………………….. *(préciser le grade)* contractuel relevant de la catégorie hiérarchique … *(A,B,C)* pour accomplir les fonctions suivantes : .........................................., à compter du ...................... pour une durée déterminée de …………………. *(Durée maximale de 12 mois sur une période consécutive de 18 mois, renouvellement compris).*

*(le cas échéant)* L’agent est soumis à une période d’essai de …………………………

*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.*

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 :

* 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois,
* 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an.

*(Le cas échéant)* La période d'essai peut être 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 : 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 de 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 / 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 7 : PROTECTION SOCIALE

Le cocontractant pourra bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de 12 mois consécutifs, dans les limites suivantes : après 4 mois de services, d'un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement,

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 la limite suivante :1 mois dès l'entrée

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 notamment et éventuellement bénéficier :

* 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 9 : 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 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 10 : 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 11 : 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 12 : 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 :

* 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
* 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois.

Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels en situation de handicap 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.

# 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 de 6 mois et plus.

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

Le licenciement intervient après un droit à un préavis de :

* 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
* 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 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.

*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 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

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 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.

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 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 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 :

* Fiche de poste,
* Protocole temps de travail,
* Document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels *(règlement intérieur…).*