**Modèle de contrat à durée déterminée***(emploi permanent article L.332-13 – remplacement d’agent)*

**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. 332-13,

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 remplacer par la voie contractuelle en cas d’indisponibilité temporaire,

(Le cas échéant) Vu la délibération de principe n° ………….. autorisant le recrutement d’agents contractuels remplaçants sur le base de l’article L.332-13 du code général de la fonction publique,

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d’un agent contractuel pour assurer le remplacement momentané d’un agent placé en congé de … (préciser la nature du congé) du …au ….,

**OU**

Considérant que (l’agent)……………… (préciser le grade), exerce ses fonctions à temps partiel à raison de … % d’un temps complet à compter du …,

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d’un agent contractuel pour pallier cette indisponibilité,

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

Considérant que le co-contractant remplit les conditions générales d’accès à la fonction publique en qualité de contractuel et notamment qu’il ne présente aucune incompatibilité civique ou judiciaire avec les obligations générales du statut et de l’exercice de l’emploi sollicité,

**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.332-13 du Code général de la fonction publique, pour répondre à une absence temporaire *………………………………….. (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 …………… à compter du ……………….

Le contrat est conclu pour une durée de ………………..(dans la limite de la durée de l’absence de l’agent remplacé) à compter du ………………………. (possibilité de faire débuter le contrat avant l’absence de l’agent remplacé).

Le co-contractant n’est pas soumis à une période d’essai

OU

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.

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 : 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 : EVALUATION DE L’AGENT Contrat supérieur à 1 an

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 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.

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.

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.

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 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.

# 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.

# ARTICLE 15 : LICENCIEMENT

Le licenciement ne pourra intervenir qu’au terme de la procédure prévue par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Le cocontractant ne peut être licencié 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 le cocontractant 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.

# 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.

# 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 : 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

* Document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (règlement intérieur) ;
* Fiche de poste…