Livret : modèles recrutements



SOMMAIRE

[1/ Délibération portant création d'un emploi permanent (emploi ayant vocation à être occupé par un fonctionnaire) 2](#_Toc75531897)

[2/ Arrêté portant nomination d'un stagiaire à temps complet / à temps non complet 3](#_Toc75531902)

[3/ Arrêté de nomination par voie de mutation 6](#_Toc75531903)

[4/ Arrêté portant intégration dans une collectivité territoriale après détachement 8](#_Toc75531904)

[5/ Convention de mise à disposition de fonctionnaire (ou d'agent non titulaire sous contrat à durée indéterminée) 11](#_Toc75531905)

[6/ Arrêté portant mise à disposition 18](#_Toc75531906)

[7/ Arrêté portant mise en détachement d'un fonctionnaire territorial 20](#_Toc75531907)

[8/ Contrat pour assurer le remplacement temporaire d’un agent indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel 23](#_Toc75531908)

[9/ Contrat pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. 29](#_Toc75531915)

[10/ Contrat pour pourvoir un emploi permanent de manière permanente en raison des besoins des services ou de la nature des fonctions 35](#_Toc75531922)

[11/ Contrat de projet 41](#_Toc75531931)

[12/ Contrat pour accroissement temporaire d’activité 47](#_Toc75531939)

1/ Délibération portant création d'un emploi permanent (emploi ayant vocation à être occupé par un fonctionnaire)

Le maire *(****OU*** *le président)* rappelle qu’il appartient à l’organe délibérant de créer les emplois de la collectivité *(****OU*** *de l’établissement)* conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le maire *(****OU*** *le président)* propose la création de l’emploi permanent à temps complet *(****OU*** *à temps non complet à raison de … heures par semaine)*de … *(préciser la fonction)* dans le grade de … *(à préciser ainsi que le cadre d’emplois et la filière)* pour exercer les missions suivantes :

…

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire, toutefois, en cas de recherche infructueuse, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement du 2° de l’article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Le contrat qui sera alors conclu sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d’un fonctionnaire n’ait pu aboutir.

La durée totale des contrats ne pourra excéder six ans. Si, à l'issue de cette durée, le contrat est reconduit, il ne pourra l'être que pour une durée indéterminée.

L'agent contractuel justifiera de … *(à préciser : possession d’un diplôme, expérience professionnelle, etc.)*

La rémunération de l’agent contractuel s’inscrira dans l’échelle indiciaire du grade susmentionné. Elle fera l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels annuels ou de l'évolution des fonctions, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

Le recrutement de l’agent contractuel sera prononcé à l’issue d’une procédure permettant de garantir le principe d’égal accès aux emplois publics, selon les modalités définies par les articles 2-2 à 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

*(L'organe délibérant) ;*

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment les articles 3-3 et 34 ;

Sur le rapport du maire *(****OU*** *le président)* et après en avoir délibéré ;

**Adopte** *(à l’unanimité ou à .. voix favorables – … contre – … abstention)* ces propositions et complète en conséquence l’état des emplois.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

2/ Arrêté portant nomination d'un stagiaire à temps complet / à temps non complet

*(catégorie C – Echelle C2 - 1er échelon)*

Le Maire OU Le Président ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 36, 38 et 46 ;

VU la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

(le cas échéant) 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 ;

VU le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 modifié fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° …………………. du …………………………… modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ……………………….. ;

VU la délibération du …………………… modifiant le tableau des effectifs et portant création à compter du ................................ d'un emploi de (grade) ........................................... à temps complet OU à temps non complet (.....h..... hebdomadaires) ;

VU la déclaration de vacance ou de création d'emploi effectuée auprès du centre de gestion et enregistrée sous le n° ...................................... ;

VU la candidature présentée par M……………………………………….. ;

CONSIDÉRANT (hors cas de recrutement sans concours) que M………………………. est inscrit sur la liste d'aptitude des …………………………. établie à compter du ………..…. après concours organisé par le centre de gestion du ……………….. (joindre une copie de l'attestation de réussite ou un extrait de la liste d’aptitude) ;

VU l'avis du Directeur d'école (pour les ATSEM uniquement) ;

VU le certificat médical délivré par un médecin agréé attestant l'aptitude physique à l'emploi ;

CONSIDÉRANT que M ............................................ satisfait aux conditions de recrutement fixées par les textes susvisés ;

A R R Ê T E

***ARTICLE 1er*** : M……………………………………, né(e) (nom de jeune fille) …………..………. le …………… à ………............. est nommé(e) …………………….. stagiaire à temps complet OU à temps non complet (…..h…. hebdomadaires) pour une durée de …………….……........, à compter du ……………………...

***ARTICLE 2*** : Durant la période de stage, M .......................................... sera astreint(e) à suivre une formation d'intégration d'une durée totale de cinq jours auprès du CNFPT.

***ARTICLE 3 :*** M............................ sera classé(e) au 1er échelon de son grade (échelle C2), indice brut : .........., indice majoré : ..........., et percevra une rémunération calculée sur la base d'un temps complet OU sur la base de …../35ème de la valeur du traitement correspondant à l'indice brut : …..., indice majoré : …..

Dans un délai d’un an à compter de sa nomination, M…………………………… pourra opter pour la prise en compte, soit des services effectués en qualité d'agent public (pris en compte en application de l’article 5 II du décret n°2016-596) soit des services effectués en qualité d'agent de droit privé (pris en compte en application de l’article 6 II du décret n°2016-596).

***ARTICLE 4*** : En cas d’insuffisance professionnelle et après une période au moins égale à la moitié de la durée normale du stage, il pourra être mis fin au stage de M…………………………….., après avis de la commission administrative paritaire.

***ARTICLE 5 :*** En cas de faute disciplinaire grave, une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ou l’exclusion définitive du service pourra être prononcée après avis du conseil de discipline.

***ARTICLE 6*** : M………………………………. cotisera au régime particulier de la sécurité sociale et sera affilié(e) à la C.N.R.A.C.L. (durée hebdomadaire de travail supérieure ou égale à 28 h).

OU

M ................................................. cotisera au régime général de la sécurité sociale ainsi qu'à l'I.R.C.A.N.T.E.C. (durée hebdomadaire de travail inférieure à 28 h).

***ARTICLE 7*** : Le présent arrêté sera notifié à l’intéressé(e) et transmis au Préfet du Morbihan OU au Sous-Préfet chargé de l'arrondissement de ……………………

Ampliation sera adressée aux :

• Président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan.

• Le comptable de la collectivité *(ou de l’établissement).*

Fait à ………………….., le …………………….,

Le Maire OU Le Président

(porter les prénom et nom de l'autorité territoriale)

Le maire,

* certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
* informe que le présent arrêté peut faire l’objet d’un recours devant le tribunal administratif de Rennes, Hôtel de Bizien, 3, contour de la Motte, CS44416, 35044 RENNES CEDEX, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, éventuellement au moyen d’une requête déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

*Notifié le …………………………….,*

*Signature de l'agent*

3/ Arrêté de nomination par voie de mutation

Le Maire **OU** le Président ;

VU la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

VU le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ; (Pour les agents à temps non complet)

VU la délibération en date du ................... du Conseil Municipal créant l'emploi permanent à temps complet (à temps non-complet) de ……………………… ;

VU la délibération en date du ...................... du Conseil Municipal fixant la durée hebdomadaire de service de cet emploi à ..../35èmes ;

VU le tableau des effectifs ;

VU la déclaration de vacance de l'emploi de ……………………, enregistrée sous le n°....... par le Centre de Gestion du Morbihan ;

VU la demande de mutation présentée en date du …………, par M…………, titulaire du grade de ………. à ………. (Collectivité d'origine) ;

VU l'accord conclu avec ………… (Maire ou Président) de ………. (Collectivité d'origine) aux termes duquel il a accepté la mutation de son agent M………….. à compter du ………… ;

VU l'arrêté de M……………(Maire ou Président de la collectivité d'origine) de........................ en date du .......... nommant M.................... au .... échelon de l'emploi .............................. à compter du.............. ;

VU le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'emploi.

A R R Ê T E

***ARTICLE 1er*** : M................................... né(e) le....................... à........................., est nommé(e) par voie de mutation au grade de ………., et occupe les fonctions de ………… à raison de …/35èmes, à compter du..............

***ARTICLE 2*** : M…………. est classé(e) au …ème échelon, Indices brut …., majoré …, de l'échelle de rémunération … (ou du grade de………….), avec une ancienneté conservée de …………..

***ARTICLE 3*** : Le présent arrêté sera notifié à l’intéressé(e).

Ampliation sera adressée aux :

* Président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan
* Comptable de la collectivité *(ou de l'établissement)*
* Monsieur le Directeur de la CNRACL ou de l'IRCANTEC
* Monsieur le Préfet

Fait à ………………….., le …………………….,

Le Maire OU Le Président

(porter les prénom et nom de l'autorité territoriale)

Le Maire OU Le Président

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

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Rennes dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Notifié le …………………………….,

Signature de l'agent

Transmis au représentant de l'Etat le .../.../...

4/ Arrêté portant intégration dans une collectivité territoriale après détachement

Le Maire **OU** Le Président ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 64 à 69 et 83 à 85 ;

VU le décret n°…………… du …………… portant statut particulier du cadre d'emplois des ………………………territoriaux ;

VU le décret n°……….. du ………… portant échelonnement indiciaire applicable aux ………..……. territoriaux ;

VU le décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux de **catégorie A** ;

**OU**

VU le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la **catégorie B** de la fonction publique territoriale ;

**ET**

VU le décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 cité ci-dessus ,

***OU*** *pour les grades situés hors nouvel espace statutaire (infirmière, etc…) :*

*VU le décret n° 2002-870 du 3 mai 2002 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;*

**OU**

VU le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

**ET**

VU le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

VU l'arrêté en date du ……………… établi par *(autorité de la collectivité* ***OU*** *établissement d'accueil)* ………………………………………………….. nommant M ……………………………. par voie de détachement sur le grade de …………………………… pour une durée de ……………………………… à compter du ………………………………. ;

VU l'arrêté en date du ……………… établi par *(autorité de l'administration d'origine)* ……………………………………….. nommant M ……………………………………….. au ……. échelon *(indice brut : ……. ; indice majoré : ……)* avec une ancienneté de *(dernière situation administrative)* ……………………;

VU l'arrêté en date du ………………… établi par *(autorité de la collectivité* ***OU*** *établissement d'accueil)* ……………………………………………………… classant M ……………………….. au ………… échelon de son grade de détachement, indice brut : …………, indice majoré : ……………, à compter du …………………………… avec une ancienneté de …………………… ;

VU la demande d'intégration en date du ………….… présenté(e) par M ……………………. ;

CONSIDÉRANT que le classement à l'intégration s'effectue au vu de la situation la plus favorable ;

**A R R Ê T E**

***ARTICLE 1er :***  M *(nom-prénom)* ……………………………………….………….. est intégré*(e)* dans le cadre d'emplois des ………………….……………. au grade de ………………………… à compter du …………………………..*)*.

***ARTICLE 2 :*** A compter de cette date, M ……………………………………… est classé*(e)* au ………….. échelon, indice brut : ……………., indice majoré : ……………, avec une ancienneté de ………………………….

***ARTICLE 3 :*** M ………………………………. sera (*ou restera*) affilié*(e)* à la C.N.R.A.C.L. et cotisera au régime spécial de la sécurité sociale.

**OU** M ................................................. cotisera à l'I.R.C.A.N.T.E.C. et au régime général de la sécurité sociale *(durée hebdomadaire de travail inférieure à 28 H)*.

***ARTICLE 4 :*** Le présent arrêté sera notifié à l’intéressé(e) et transmis au Préfet du Morbihan.

Ampliation sera adressée à :

- le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan,

- l'administration ou collectivité d'origine *(nom de l'autorité administrative ou territoriale)*

- le comptable de (*la collectivité* *ou de l'établissement).*

Fait à ………………….., le …………………….,

Le Maire **OU** Le Président

*(porter les prénom et nom de l'autorité territoriale)*

Le Maire **OU** Le Président

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

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Rennes dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l’application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet wwww.telerecours.fr

Notifié le …………………………….,

Signature de l'agent

5/ Convention de mise à disposition de fonctionnaire (ou d'agent non titulaire sous contrat à durée indéterminée)

Entre les soussignés :

…………………………………………………………………………………………………..……… *(nom de la collectivité territoriale, de l'établissement public d'origine, adresse)* représenté par son Maire ou son Président, M, Mme *(nom et prénom(s) de l'autorité territoriale)* ………………………………………………………………….

d'une part,

Et : ………………………………………………………………………………………………………..… *(nom de la collectivité, de l'établissement public ou de l'organisme d'accueil, adresse)* représenté par son Maire ou son Président ou son directeur, M, Mme *(nom et prénom(s) de l'autorité signataire)* ………………………………. ;

d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QU'IL SUIT**

**ARTICLE 1er *:***  ***OBJET DE LA CONVENTION ET CONDITIONS GÉNÉRALES***

Après information préalable de l'assemblée délibérante, accord de M. Mme *(nom-prénom(s)-grade)* …………………………………. …………………… ; *(collectivité ou établissement public d'origine)* …………………………………. met à disposition l'intéressé(e) auprès de *(collectivité, établissement ou organisme d'accueil)* …………………………………………………….. dans les conditions fixées par la présente convention et en vertu notamment :

* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 61 à 63 ;
* du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

M, Mme *(nom-prénom(s)-grade )* ………………………………………………………………………….. exerce les fonctions suivantes *(description précise des activités, niveau hiérarchique).* : ………………………….

M, Mme *(nom-prénom(s))* ……………………………………………………….……………… se voit confier les missions de service public suivantes : préciser (le cas échéant, lorsque la mise à disposition est prononcée au profit d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'établissement, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes).

M, Mme *(nom-prénom(s))* ………………………………………………………..…………….. est affecté *(lieu de travail : service, lieu d'affectation) .*………………………………………….…………..

**ARTICLE 2 *: DURÉE DE LA MISE À DISPOSITION***

M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………………..…………………… est mis(e) à disposition de (*collectivité, établissement ou organisme d'accueil)* …………………………………………… pour une durée de ……………………. *(durée maximum de 3 ans)* à compter du ………………………., jusqu'au ……………………………….….. inclus à raison de ….. */35ème*.

La mise à disposition pourra être renouvelée par reconduction expresse pour des périodes de trois ans maximum.

**ARTICLE 3 : *CONDITIONS D'EMPLOI***

Les conditions de travail de M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………….…………… sont établies par *(collectivité, établissement ou organisme d'accueil) .*…………………………………………….

Les décisions relatives aux congés annuels, aux congés de maladie ordinaire et aux maladies et accidents imputables au service relèvent de l'organisme *(d'accueil ou d'origine, le cas échéant, selon que l'agent est mis à disposition à temps complet ou pour une durée supérieure à 17h30 ou mis à disposition pour une durée inférieure ou égale à 17 h 30 : cf. Circulaire CDG 56, La mise à disposition).*

Après avis du *(ou des)* organisme(s) d'accueil, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine *(collectivité ou établissement public d'origine)*…………………………………………………….. prend les décisions relatives aux congé de longue maladie ; congé de longue durée ; temps partiel thérapeutique ; congé de maternité, d'adoption, de paternité ; congé de formation professionnelle ; congé pour validation des acquis de l'expérience ; congé pour bilan de compétences ; congé pour formation syndicale (à raison de 12 jours ouvrables par an) ; congé en vue de favoriser la préparation, la formation, ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ; congé lié à infirmités pour fait de guerre, congé de solidarité familiale ; congé de représentation pour siéger comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou d'une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat, à l'échelon national, régional ou départemental ou d'une collectivité territoriale ; congé de présence parentale.

………………………………….. *(collectivité, établissement public ou organisme d'origine)* prend également, après avis du (ou des) organisme(s) d'accueil, les décisions relatives au bénéfice du droit individuel à la formation et à l'aménagement de la durée de travail (cycle de travail, temps partiel…).

………………………………….. *(collectivité territoriale ou établissement public d'origine)* continue de gérer la situation administrative de M, Mme *(nom - prénom(s))* ……………………………………………………

**ARTICLE 4** : ***REMUNERATION***

*………………………………………………. (collectivité territoriale ou établissement* *public d'origine)* verse à M, Mme *(nom-prénom(s))* ……………………………………………. la rémunération correspondant à son grade ou à son emploi d'origine *(traitement et le cas échéant, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, primes et indemnités non liées à l'exercice effectif des fonctions de l'emploi d'origine - le cas échéant).*

*(le cas échéant)* M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………..………………………………. est indemnisé par ………………………………………………….. *(collectivité, établissement public ou organisme d'accueil)* des frais et sujétions auxquels il *(elle)* s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur en son sein.

*(le cas échéant).* M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………………… perçoit également un complément de rémunération dûment justifié, selon les règles applicables au personnel exerçant leurs fonctions au sein du *(ou des)* organisme(s) d'accueil *(préciser la nature du complément - indemnisation liée à des fonctions ou à des responsabilités spécifiques, à la manière de servir, prime d'intéressement collectif etc…).*

**ARTICLE 5 : *PRISE EN CHARGE FINANCIERE / REMBOURSEMENT***

…………………………………………………………..*(collectivité, établissement public ou organisme d'accueil)* rembourse le montant de la rémunération et les charges sociales versées par …………………………………… *(collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine)* ainsi que les charges résultant du traitement de l'agent, des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident imputable au service ainsi que des allocations versées à ce titre et l'allocation temporaire d'invalidité.

*…………………………………………(collectivité, établissement public ou organisme d'accueil)* supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier l'agent.

………………………………………… *(collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine)* supporte les charges résultant des congés de maladie ordinaire, les charges issues de la rémunération, de l'allocation forfaitaire ou de l'allocation de formation versée au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ainsi que les charges liées aux actions relevant du droit individuel à la formation.

***OU***

…………………………………………*(collectivité, établissement public ou organisme d'accueil)* rembourse à ……………………………………………….*(collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine)* les charges résultant des congés de maladie ordinaire, les charges issues de la rémunération, de l'allocation forfaitaire ou de l'allocation de formation versée au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ainsi que les charges liées aux actions relevant du droit individuel à la formation.

**ARTICLE 6** : ***DÉROGATION AU REMBOURSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION (le cas échéant)***

*En cas de mise à disposition entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou rattaché ; auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ; auprès d'un Etat étranger :*

L'assemblée délibérante de *(collectivité territoriale ou établissement public d'origine)* …………………….……… ……………………………. par décision en date du …………………….……………… exonère totalement *(préciser si l'exonération est partielle)* …………………………………………………………………………….. *(collectivité territoriale, établissement public ou organisme d'accueil)* du remboursement de la rémunération et des charges versées à M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………….…………………….

**ARTICLE 7** : ***OBLIGATIONS - DISCIPLINE***

M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………………….……………, pour les fonctions qu'il *(elle)* exerce dans le cadre de la mise à disposition est soumis aux obligations prévues par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques *(saisine de la commission de déontologie pour les fonctionnaires mis à disposition exerçant leur activité dans un organisme de droit privé afin d'apprécier la compatibilité des fonctions effectivement exercées au cours des trois dernières années précédant le début de la mise à disposition avec leurs nouvelles activités 🡺 obligatoire si contrôle ou surveillance de l'organisme d'accueil pendant cette période).*

Le Maire ou le Président *(autorité territoriale d'origine ayant le pouvoir de nomination)* ………………………..... ........................................….. exerce le pouvoir disciplinaire. Il *(elle)* peut être saisi par *(administration ou organisme d'accueil).* …………….………………………………………………………………..

**ARTICLE 8** : ***MODALITÉS DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU FONCTIONNAIRE MIS À DISPOSITION***

Le supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil ou le responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel est placé M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………………….…. rédige, après un entretien avec l'intéressé, un rapport sur sa manière de servir. Ce rapport est ensuite transmis à M, Mme *(nom-prénom(s) de l'agent)* ………………………………………………………………………..………… qui peut y apporter ses observations, puis à *(collectivité territoriale ou établissement public d'origine)* ………………………………………………………………… qui établit la notation.

*(Le cas échéant, dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un de ses établissements publics – procédure d'évaluation, notation)* Le supérieur hiérarchique de M, Mme *(nom-prénom(s))* ……………………………………………………………………….…………….. au sein de l'administration d'accueil assortit son rapport d'une proposition de notation.

…………………………………………………………………………………………... *(collectivité territoriale ou établissement public d'origine)* établit la notation.

**OU**

*(Le cas échéant, dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un de ses établissements publics – procédure d'évaluation, entretien professionnel)* Le supérieur hiérarchique direct de M, Mme *(nom-prénom(s)*) ……………………………………………………………………….…………….. au sein de *(collectivité territoriale ou établissement public d'accueil)* ……………………………………………… …………………………………………... conduit l'entretien professionnel annuel. Ce dernier donne lieu à un compte rendu transmis à M, Mme *(nom-prénom(s))* ………………………………………………….…………….. qui peut y apporter ses observations, et transmis à l'autorité territoriale de *(collectivité territoriale ou établissement public d'origine)* …………………………………. en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

**OU**

*(Le cas échéant, dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition de plusieurs collectivités territoriales ou de plusieurs de ses établissements publics – procédure d'évaluation, entretien professionnel)* Les supérieurs hiérarchiques directs de M, Mme *(nom-prénom(s))* ……………………………………………….…………….. au sein de *(collectivités territoriales ou établissements publics d'accueil)* ……………………………………………... conduisent chacun des entretiens professionnels annuels. Ces derniers donnent lieu à des comptes rendus transmis M, Mme *(nom-prénom(s))* ………………………………………………………………….…………….qui peut y apporter ses observations, et aux autorités territoriales de ……………………………………………. *(collectivités territoriales ou établissements publics d'origine)* en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

**ARTICLE 9** : ***FIN DE LA MISE À DISPOSITION PAR ARRIVÉE À SON TERME***

La mise à disposition de M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………………….. prend fin au terme fixé à l'article 2 de la présente convention.

Lorsque cesse la mise à disposition, M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………. ……………………………………..……………………….. si il *(elle)* ne peut être affecté(e) aux fonctions qu'il *(elle)* exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles fixées au deuxième alinéa de l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

**ARTICLE 10** : ***CESSATION ANTICIPÉE DE LA MISE À DISPOSITION***

La mise à disposition de M, Mme *(nom-prénom(s))* …………………………………………………………………. peut prendre fin avant le terme fixé à l'article 2 de la présente convention à la demande *(prévoir éventuellement un délai entre la demande de cessation anticipée de mise à disposition et la date d'effet de celle-ci)* :

* de ………………………………………………………. *(collectivité territoriale ou établissement public d'origine)* ;
* de ………………………………………………………. *(collectivité territoriale, établissement public ou organisme d'accueil)* ;
* de M, Mme *(nom-prénom(s) du fonctionnaire mis à disposition)* ……………………………………………….

**ARTICLE 11** : ***RECRUTEMENT PAR LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE OU L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC D'ACCUEIL***

*(Le cas échéant, lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou d'un de ses établissements publics pour y accomplir la totalité de son service)*

Lorsque M, Mme *(nom - prénom(s))* ………………………………………………..…………… est admis à poursuivre la mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans et qu'il existe un cadre d'emplois de niveau comparable, *(nom de la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil)* …………….……………… ………………………………………………. est tenu de lui proposer une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois. Dans le cas où M, Mme *(nom - prénom(s))* ……………………… accepte cette proposition, il peut continuer à exercer les mêmes fonctions dans ces conditions.

Dans le cas d'un détachement, la durée de service effectuée par M, Mme *(nom-prénom(s))* ……………………………………………….. pendant sa mise à disposition sera prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise en vue de son intégration.

**ARTICLE 12** : ***LITIGES***

Tous les litiges concernant l'application de la présente convention relèvent de la seule compétence du tribunal administratif de Rennes, dans le respect des délais de recours.

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

Pour la collectivité territoriale, l'établissement public Pour la collectivité territoriale, l'établissement public,

d'origine, ou l'organisme d'accueil,

*Signature / Cachet* *Signature / Cachet*

**Le Maire ou le Président,** **Le Maire, le Président ou le Directeur,**

Nom, prénom(s) Nom, prénom(s)

6/ Arrêté portant mise à disposition

Le Maire **OU** Le Président ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 61 à 63 ;

VU le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

VU l'arrêté en date du ……………………………………. nommant M *(nom-prénom-grade-qualité)* ……………… ……….………………………………………. au ……….…… échelon à compter du …………………… ;

VU la convention de mise à disposition en date du ……………………………………. passée entre *(collectivité territoriale, établissement public, organisme d'accueil)* ……………………………………………. et *(collectivité ou organisme d'accueil)* ……………………….…………………………, annexée au présent arrêté ;

CONSIDÉRANT que M *(nom, prénom)* …………………………………………………………….. a donné son accord concernant sa mise à disposition par courrier en date du ………………………………… ;

VU l'information préalable de l'assemblée délibérante en date du *…………………………….(collectivité d’origine)* ;

**A R R Ê T E**

***ARTICLE 1er :***  M *(nom-prénom-grade)* …………….………………………………………..………….. né*(e)* le *(date)* ………………….……. à ………………….……………. est mis*(e)* à disposition de *(nom de la collectivité territoriale, établissement public, organisme d'accueil)* ………………………..…...… à raison de ….. / 35ème, pour une période de ……………………. à compter du …………………. jusqu'au …………………….. inclus.

***ARTICLE 2 :*** M ………….……….………………………… remplit auprès de *(nom de la collectivité territoriale, établissement public, organisme d'accueil)* ………………………………………………….… les fonctions *(détailler) ………………………………………………………………..*………………….*.*

***ARTICLE 3 :*** M …………………………………………….. perçoit la rémunération correspondant à son grade ou à son emploi d'origine *(traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités liées à l'emploi, le cas échéant)*.

Sa rémunération lui est versée par sa collectivité d'origine.

M. …………………………..…………………… bénéficie d'un complément de rémunération dûment justifié au vu des dispositions applicables à ses fonctions au sein de l'organisme d'accueil. Il *(elle)* est indemnisé*(e)* par cet organisme des frais et sujétions auxquels il *(elle)* s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur au sein de cet organisme *(indemnisation des fonctions ou des responsabilités spécifiques, manière de servir, prime d'intéressement collectif - le cas échéant).*

***ARTICLE 4 :*** A l'issue de la mise à disposition et si elle n'est pas renouvelée, M. ……………………………..… sera réaffecté*(e)* dans les fonctions qu'il *(elle)* exerçait ou dans des fonctions d'un niveau hiérarchiquement comparable.

***ARTICLE 5 :*** Le présent arrêté sera notifié à l’intéressé(e).

Ampliation sera adressée à :

- le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan,

- le comptable de (*la collectivité* *ou de l'établissement),*

- Préfet du Morbihan *(le cas échéant lorsque la mise à disposition est prononcée au profit : d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à cet organisme ; du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ; d'une organisation internationale intergouvernementale ; d'un Etat étranger ;* **d'une administration, d'une collectivité publique ou d'un organisme public d'un Etat étranger; d'un Etat fédéré).**

Fait à ………………….., le …………………….,

Le Maire **OU** Le Président

*(porter les prénom et nom de l'autorité territoriale)*

Le Maire **OU** Le Président

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

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Rennes dans un délai de deux mois à compter de sa notification,

éventuellement au moyen d’une requête déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

Notifié le …………………………….,

Signature de l'agent

7/ Arrêté portant mise en détachement d'un fonctionnaire territorial

Le Maire **OU** Le Président ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 14 ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 30, 55 et 64 à 69 ;

VU le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

VU le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;

VU l'arrêté en date du .......................................... portant *..................................................... (indiquer le dernier arrêté de situation administrative de l'intéressé(e) : grade dans son cadre d'emplois d'origine, échelon et classement indiciaire correspondant et ancienneté éventuelle)* ;

VU la demande écrite en date du ................................, formulée par M ................................... sollicitant son détachement pour une durée de ............................, à compter du ...................................., auprès de *(employeur public* ***OU*** *privé d'accueil)* ............................... pour exercer les fonctions de ……………………………………;

VU l'accord de *(autorité de l'organisme d'accueil)* ................................................ acceptant le recrutement par la voie du détachement de M .............................................., en qualité de *(grade* ***OU*** *emploi d'accueil)* ....................................... pour une durée de ................................ , à compter du ...................................... ;

(le cas échéant) VU le projet de contrat entre M ...................................................... et *(organisme d'accueil)* ..................................;

*(le cas échéant si la procédure de détachement s'inscrit dans le cadre d'un transfert de service auprès d'un organisme privé)* VU l'avis du comité technique paritaire en date du ................................................... ;

CONSIDÉRANT que l'organisme d'accueil relève de l'un des alinéas de l'article 2 du décret n° 86-68 précité ;

CONSIDÉRANT que les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil relèvent de la même catégorie statutaire (*A, B, C*) et qu'ils sont de niveau comparable au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions ;

**A R R Ê T E**

***ARTICLE 1er :***  M *(nom-prénom)* ................................................ est placé*(e)* en position de détachement dans le grade **OU** emploi de ..................................................., auprès de *(administration* ***OU*** *organisme d'accueil)* ...................................... .............................., pour une durée de ...................................., à compter du ................................. *(maximum 5 ans renouvelables)*.

***ARTICLE 2 :*** Pendant la durée de son détachement, M ......................................... conserve son droit à l'avancement et à la retraite dans son cadre d'emplois d'origine. Ce droit est sans influence sur sa situation individuelle dans l'emploi de détachement. De même, les avancements dans le cadre d'emplois ou l'emploi de détachement sont sans influence sur sa situation individuelle dans son corps ou emploi d'origine.

*(le cas échéant en cas de détachement auprès d'une administration ou d'un organisme non affilié à la C.N.R.A.C.L.)* Les cotisations et contributions dues au titre de l'année de l'assurance vieillesse continuent d'être versées à la CNRACL par *(collectivité d'origine)* ................................ sur le traitement de l'emploi d'origine qui en demandera le remboursement respectivement

***ARTICLE 3 :*** L'intéressé*(e)* devra solliciter par écrit le renouvellement de son détachement ou sa réintégration.

***ARTICLE 4 :*** Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par le présent arrêté, à la demande :

- soit de l'organisme, de l'administration ou de la collectivité d'accueil, soit de l'administration ou de la collectivité d'origine, au moins trois mois avant la date effective de la remise à disposition ;

- soit de M ................................................... qui cessera d'être rémunéré*(e)* et qui sera placé*(e)* en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne le terme initialement prévu.

***ARTICLE 5 :*** Le présent arrêté sera notifié à l’intéressé(e).

Ampliation sera adressée à :

- le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan,

- l'administration ou collectivité d'origine *(nom de l'autorité administrative ou territoriale)*

- le comptable de (*la collectivité* *ou de l'établissement).*

Fait à ………………….., le …………………….,

Le Maire **OU** Le Président

*(porter les prénom et nom de l'autorité territoriale)*

Le Maire **OU** Le Président

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

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Rennes dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l’application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet wwww.telerecours.fr

Notifié le …………………………….,

Signature de l'agent

8/ Contrat pour assurer le remplacement temporaire d’un agent indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel

(article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

***Rappel****: Le recrutement d’un agent contractuel sur un emploi permanent pour une durée supérieure à six mois obéit à la procédure définie par les articles 2-2 à 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.*

**Entre les soussignés**

… *(nom de la collectivité ou de l’établissement)* représenté*(e)* par son … *(maire ou président)* dûment habilité par la délibération n° … du …, ci-après désigné*(e)* « la collectivité *(ou l’établissement)* employeur », d’une part

Et

*Monsieur/Madame* …,né(*e*) le…, domicilié*(e)* à …, désigné*(e)* ci-après « le cocontractant », d’autre part ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l’article 3-1 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

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 … portant création de l’emploi permanent de … *(intitulé du poste)* au grade de … *(préciser le grade)* au tableau des effectifs à temps complet *(ou à temps non complet à raison de …h… par semaine)* à compter du … ;

Vu la fiche de poste précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;

Considérant l’indisponibilité de *Monsieur/Madame* … *(préciser le grade)*, placé*(e)* en … *(préciser la nature de l’absence)* à compter du … ***OU***Considérant que Monsieur/Madame… *(préciser le grade)*, exerce ses fonctions à temps partiel à raison de … % d’un temps complet à compter du … *(****OU*** *bénéficie d’un détachement de courte durée OU d’une disponibilité de courte durée OU autres motifs) ;*

Considérant que le bon fonctionnement du service implique le recrutement d’un agent contractuel pour pallier cette indisponibilité ;

Considérant les candidatures déposées jusqu’au … ;

Considérant les entretiens effectués avec les candidats présélectionnés et le procès-verbal en date du … précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de leurs compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir ;

Vu la candidature de *Monsieur/Madame* … ;

Considérant la qualification de *Monsieur/Madame* … qui justifie de … *(diplômes et/ou expérience professionnelle à préciser) ;*

Considérant que *Monsieur/Madame* … remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

**Il est convenu ce qui suit**

**Article 1 : Objet du contrat**

En remplacement de …, *Monsieur/Madame* … est engagé*(e)* à temps complet *(****OU*** *non complet)* pourexercer les fonctions de *… (à préciser)* en qualité de … *(grade)* contractuel, dans la catégorie hiérarchique … *(A, B ou C).*

Sa durée hebdomadaire de service est fixée à ... heures.

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet, pour une durée déterminée de …, du … au … inclus (*dans la limite de l’absence de l’agent à remplacer*).

**Article 3 : Période d’essai**

Le cocontractantest soumis à une période d’essai de ... *(maximum trois mois)* qui permettra à la collectivité d’évaluer ses compétences et à celui-cid’apprécier si les fonctions lui conviennent.

*(Rappel : La durée initiale de la période 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 égale à six mois et inférieure à un an ;*
* *de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à un an et 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 pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d’essai ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au troisième alinéa de l’article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

***OU*** *Le cocontractant n’est pas soumis à une période d’essai.*

**Article 4 : Missions**

Les missions confiées au cocontractant sont principalement les suivantes :

*… (définir précisément les missions ou renvoyer à la fiche de poste à annexer au contrat)*

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé sous l’autorité du *(maire ou 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 5 : Conditions d’emploi**

Les conditions d’emploi sont les suivantes :

* Horaires de travail : …
* Lieu(x) de travail : …
* Obligations de déplacement *(le cas échéant)* : …

*Etc.*

La collectivité *(ou l’établissement)* employeur met à disposition du cocontractant les moyens nécessaires à l’exercice de ses fonctions.

Article 6 : Rémunération

Compte tenu notamment des fonctions occupées et de la qualification requise pour leur exercice, le cocontractant reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ... du grade de recrutement.

Conformément à l’article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et à l’article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, le cocontractant pourra bénéficier du supplément familial de traitement *et* *(le cas échéant) des primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.*

Article 7 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Le cocontractantest affilié à l'Ircantec.

Article 8 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le cocontractant est soumispendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

**Article 9 : Renouvellement du contrat**

Le présent contrat est susceptible d’être renouvelé, par décision expresse de l’autorité territoriale, dans la limite de la durée de l'absence du l'agent remplacé.

L’autorité territoriale devra notifier 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.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont décomptées compte tenu 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de 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 ce délai, le cocontractant est présumé*(e)* renoncer à son emploi.

**Article 10 : Rupture du contrat**

**10.1. 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*(e)* avant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* Huit jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à six mois auprès de l’autorité qui l’a recruté ;
* Un mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans auprès de l’autorité qui l’a recruté ;
* Deux mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à deux 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 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 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.

**10.1. Démission**

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, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée compte tenu de 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 11 : Congés**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de l’autorité territoriale.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l’agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice égale à 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 12 : Fin de contrat**

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 : Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements, lui est versée au plus tard un mois après le terme de l’engagement lorsque la durée totale de celui-ci est d'une durée inférieure ou égale à un an.

Cette indemnité n'est pas attribuée lorsque le montant de la rémunération brute globale de l’agent est supérieur au double du montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L’indemnité n’est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

L’indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire dans la collectivité, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 14 : Contentieux

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence du tribunal administratif de Rennes, dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 15

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

**Article 16**

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État et au comptable public.

Fait en deux exemplaires à …, le …

**Le cocontractant La collectivité (ou l’établissement) employeur**

9/ Contrat pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

(Article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**À NOTER :** Ce type de contrat peut être conclu pour un an maximum dans la limite d’une durée totale de deux ans. Il n’y a pas lieu de recruter sur ce fondement dans un grade de catégorie C en échelle C1 étant donné qu’il s’agit de grades accessibles sans concours.

***Pour rappel :*** *De façon à garantir l'égal accès aux emplois publics, tout recrutement d’un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent doit respecter la procédure définie par les articles 2-2 à 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.*

**Entre les soussignés**

… *(nom de la collectivité ou de l’établissement)* représenté*(e)* par son … *(maire ou président)* dûment habilité par la délibération n° … du …, ci-après désigné*(e)* « la collectivité *(ou l’établissement)* employeur », d’une part

Et

M. /Mme…,né(*e*) le…, domicilié*(e)* à …, désigné*(e)* ci-après « le cocontractant », d’autre part ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l’article 3-2 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

Vu la délibération du … portant création de l’emploi permanent de … *(intitulé du poste)* au grade de … *(préciser le grade)* au tableau des effectifs à temps complet *(ou à temps non complet à raison de … heures par semaine)*;

Vu la déclaration de *création/vacance* d'emploi auprès du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan publiée le ... sous le numéro ... ;

Considérant que la procédure de recrutement pour pourvoir l’emploi par un fonctionnaire n’a pu aboutir ***OU***Considérant que la recherche d’un fonctionnaire pour pourvoir l’emploi a été infructueuse ;

Considérant les candidatures déposées jusqu’au … ;

Considérant les entretiens effectués avec les candidats présélectionnés et le procès-verbal en date du … précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de leurs compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir ;

Vu la candidature de M. /Mme … ;

Considérant la qualification de M. /Mme qui justifie de … *(diplômes et/ou expérience professionnelle à préciser) ;*

Considérant que M. /Mme … remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

**Il est convenu et arrêté ce qui suit**

**Article 1 : Objet du contrat**

Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, M. /Mme …est engagé*(e)* à temps complet *(****OU*** *non complet)* pourexercer les fonctions de *… (à préciser)* en qualité de … *(grade)* contractuel, dans la catégorie hiérarchique … (*à préciser*).

Sa durée hebdomadaire de service est fixée à ... heures.

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet le … pour une durée de… (*maximum un an*), et prendra fin le …

**Article 3 : Période d’essai**

Le cocontractantest soumis à une période d’essai de ... *(maximum deux mois)* qui permettra à la collectivité d’évaluer ses compétences et à celui-cid’apprécier si les fonctions lui conviennent.

*(Rappel : La durée initiale de la période 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 égale à six mois et inférieure à un an ;*
* *de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à un an et inférieure à deux ans)*

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

Le licenciement en cours ou au terme de la période d’essai ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au troisième alinéa de l’article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

***OU*** *Le cocontractant n’est pas soumis à une période d’essai.*

**Article 4 : Missions**

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

*… (définir précisément les missions ou renvoyer à la fiche de poste à annexer au contrat)*

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé sous l’autorité du maire, 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 5 : Conditions d’emploi**

Les conditions d’emploi sont les suivantes :

* Horaires de travail : …
* Lieu(x) de travail : …
* Obligations de déplacement *(le cas échéant)* : …

*Etc.*

La collectivité *(ou l’établissement)* employeur met à disposition du cocontractant les moyens nécessaires à l’exercice de ses fonctions.

Article 6 : Rémunération

Compte tenu notamment des fonctions occupées et de la qualification requise pour leur exercice, Le cocontractant reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ...

Conformément à l’article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et à l’article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, Le cocontractant pourra bénéficier du supplément familial de traitement *et* *(le cas échéant) des primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.*

Article 7 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Le cocontractant est affilié*(e)* à l'Ircantec.

Article 8 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, Le cocontractant est soumispendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

**Article 9 : Renouvellement du contrat**

L’autorité territoriale devra notifier 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 ;

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont décomptées compte tenu 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de 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 ce délai, Le cocontractant est présumé renoncer à son emploi.

**Article 10 : Rupture du contrat**

**10.1. 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*(e)* avant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* Huit jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à six mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* Un mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux 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 l’agent 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.

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.

**10.1. Démission**

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 ;

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

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée compte tenu de 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 11 : Congés**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de l’autorité territoriale.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l’agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice égale à 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 12 : Fin de contrat**

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 : Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements, lui est versée au plus tard un mois après le terme de l’engagement lorsque la durée totale de celui-ci est d'une durée inférieure ou égale à un an.

Cette indemnité n'est pas attribuée lorsque le montant de la rémunération brute globale de l’agent est supérieur au double du montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L’indemnité n’est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

L’indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire dans la collectivité, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 14 : Contentieux

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence du tribunal administratif de Rennes, dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 15

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

**Article 16**

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État et au comptable public.

Fait en deux exemplaires à …, le …

**Le cocontractant La collectivité (ou l’établissement) employeur**

10/ Contrat pour pourvoir un emploi permanent de manière permanente en raison des besoins des services ou de la nature des fonctions

(article 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

**A NOTER :** Ce contrat est conclu faute de pouvoir recruter un fonctionnaire, de sorte qu’aucun recrutement dans un grade de catégorie C (échelle C1) ne peut avoir lieu sur ce fondement.

***Rappel****: De façon à garantir l'égal accès aux emplois publics, tout recrutement d’un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent doit respecter la procédure définie par les articles 2-2 à 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.*

**Entre les soussignés**

… *(nom de la collectivité ou de l’établissement)* représenté*(e)* par son … *(maire ou président)* dûment habilité par la délibération n° … du …, ci-après désigné*(e)* « la collectivité *(ou l’établissement)* employeur », d’une part

Et

Monsieur *(Madame)* …,né(*e*) le…, domicilié*(e)* à …, désigné*(e)* ci-après « le cocontractant », d’autre part ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment le 2° de l’article 3-3 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

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 … portant création de l’emploi permanent de … *(intitulé du poste)* au grade de … *(préciser le grade)* au tableau des effectifs à temps complet *(****OU*** *à temps non complet à raison de … heures par semaine)*;

Vu la déclaration de création*/vacance* d'emploi auprès du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan publiée le ... sous le numéro ... ;

Considérant que la procédure de recrutement pour pourvoir l’emploi par un fonctionnaire n’a pu aboutir ***OU*** *Considérant que la recherche d’un fonctionnaire pour pourvoir l’emploi a été infructueuse ;*

Considérant les candidatures déposées jusqu’au … ;

Considérant les entretiens effectués avec les candidats présélectionnés et le procès-verbal en date du … précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de leurs compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir ;

Vu la candidature de Monsieur *(Madame)* … ;

Considérant la qualification de Monsieur *(Madame)* … qui justifie de … *(diplômes et/ou expérience professionnelle à préciser) ;*

Considérant que Monsieur *(Madame)* … remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

Considérant que M./Mme ……………………………………………………… devra suivre une formation d’intégration auprès du CNFPT au cours du contrat (uniquement pour les contrats dont la durée est supérieure à 1 an)

**Il est convenu et arrêté ce qui suit**

**Article 1 : Objet du contrat**

Aucun fonctionnaire n'ayant pu être recruté dans les conditions prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, Monsieur *(Madame)* …est engagé*(e)* à temps complet *(****OU*** *non complet)* pourexercer les fonctions suivantes :

*… (à préciser)*

en qualité de … *(grade)* contractuel, dans la catégorie hiérarchique … (*A, B ou C*).

Sa durée hebdomadaire de service est fixée à ... heures.

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet le … pour une durée de… (*maximum trois ans*), et prendra fin le …

**Article 3 : Période d’essai**

Le cocontractantest soumis à une période d’essai de ... *(maximum trois mois)* qui permettra à la collectivité d’évaluer ses compétences et à celui-cid’apprécier si les fonctions lui conviennent.

*(Rappel : La durée initiale de la période 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 égale à six mois et inférieure à un an ;*
* *de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à un an et 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 pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d’essai ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au troisième alinéa de l’article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

***OU*** *Le cocontractant n’est pas soumis à une période d’essai.*

**Article 4 : Missions**

Les missions confiées au cocontractant sont principalement les suivantes :

*… (définir précisément les missions ou renvoyer à la fiche de poste à annexer au contrat)*

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé sous l’autorité du maire, 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 5 : Conditions d’emploi**

Les conditions d’emploi sont les suivantes :

* Horaires de travail : …
* Lieu(x) de travail : …
* Obligations de déplacement *(le cas échéant)* : …

*Etc.*

La collectivité *(ou l’établissement)* employeur met à disposition du cocontractant les moyens nécessaires à l’exercice de ses fonctions.

Article 6 : Rémunération

Compte tenu notamment des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, le cocontractantreçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ... Conformément aux articles 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, le cocontractant pourra bénéficier du supplément familial de traitement *et (le cas échéant) des primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.*

Article 7 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Le cocontractantest affiliéà l'Ircantec.

*Si la durée du contrat est supérieure à un an :*

*Article 8 : Entretien professionnel*

*Le cocontractant bénéficie d’un entretien professionnel annuel qui donne lieu à un compte rendu.*

Article 9 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, Le cocontractant est soumispendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

**Article 10 : Renouvellement du contrat**

L’autorité territoriale devra notifier 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.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont décomptées compte tenu 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de 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 ce délai, le cocontractant est présumé renoncer à son emploi.

**Article 11 : Rupture du contrat**

**11.1. 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 licenciéavant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* Huit jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à six mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* Un mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* Deux mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à deux 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 l’agent 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.

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.

**11.2 Démission**

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, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée compte tenu de 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 12 : Congés**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de l’autorité territoriale.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l’agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice égale à 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 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 14 : Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements, lui est versée au plus tard un mois après le terme de l’engagement lorsque la durée totale de celui-ci est d'une durée inférieure ou égale à un an.

Cette indemnité n'est pas attribuée lorsque le montant de la rémunération brute globale de l’agent est supérieur au double du montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L’indemnité n’est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

L’indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire dans la collectivité, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 15 : Contentieux

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence du tribunal administratif de Rennes, dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 16

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

**Article 17**

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État et au comptable public.

Fait en deux exemplaires à …, le …

**Le cocontractant La collectivité *(ou l’établissement)* employeur**

11/ Contrat de projet

(article 3-II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**A NOTER :** Ce contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans, quelle que soit la catégorie. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu

***Rappel :*** *De façon à garantir l'égal accès aux emplois publics, le recrutement sur un contrat de projet doit respecter la procédure définie par les articles 2-2 à 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.*

**Entre les soussignés**

… *(nom de la collectivité ou de l’établissement)* représenté*(e)* par son … *(maire ou président)* dûment habilité par la délibération n° … du …, ci-après désigné*(e)* « la collectivité *(ou l’établissement)* employeur », d’une part

Et

Monsieur *(Madame) …*,né(*e*) le…, domicilié*(e)* à …, désigné*(e)* ci-après « le cocontractant », d’autre part ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale notamment le II de l’article 3 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

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 non permanent de ... pour mener à bien … *(préciser le projet ou l’opération) ;*

Vu la déclaration de *création/vacance* d'emploi auprès du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan publiée le ... sous le numéro ... ;

Considérant les candidatures déposées jusqu’au … ;

Considérant les entretiens effectués avec les candidats présélectionnés et le procès-verbal en date du … précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de leurs compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à mener à bien le projet susmentionné ***OU*** l’opération susmentionnée ;

Vu la candidature de Monsieur *(Madame) …*

Considérant la qualification de Monsieur *(Madame)* … qui justifie de … *(diplômes et/ou expérience professionnelle à préciser) ;*

Considérant que Monsieur *(Madame)* … remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

**Il est convenu et arrêté ce qui suit**

**Article 1 : Objet du contrat**

Monsieur *(Madame)* …est engagé*(e)* à temps complet *(****OU*** *non complet)* en qualité de … *(grade)* contractuel, dans la catégorie hiérarchique … (*A, B ou C) pour mener à bien … (indiquer précisément en quoi consiste le projet ou l’opération et sa durée prévisible).*

À cette fin, il *(elle)* aura à accomplir les tâches suivantes :

* *… (à préciser)*
* *…*

Sa durée hebdomadaire de service est fixée à ... heures.

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet le … pour une durée de… *(durée minimale d’un an et durée maximale de six ans, renouvellements inclus)*.

En tout état de cause, il prendra fin … *(préciser l’évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d’évaluation et de contrôle de ce résultat).*

**Article 3 : Période d’essai**

Le cocontractantest soumis à une période d’essai de ... *(maximum trois mois)* qui permettra à la collectivité d’évaluer ses compétences et à celui-cid’apprécier si les fonctions lui conviennent.

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

* *de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à un an et 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 pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d’essai ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au troisième alinéa de l’article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

***OU*** *Le cocontractant n’est pas soumis à une période d’essai.*

**Article 4 : Conditions d’emploi**

Les conditions d’emploi sont les suivantes :

* Horaires de travail : …
* Lieu(x) de travail : … *(préciser, le cas échéant, les conditions de leurs modifications) ;*
* Obligations de déplacement *(le cas échéant)* : …

*Etc.*

La collectivité *(ou l’établissement)* employeur met à disposition du cocontractant les moyens nécessaires pour mener à bien sa mission.

Article 5 : Rémunération

Compte tenu notamment des caractéristiques du projet *(****OU*** *de l’opération)* et de la qualification requise pour pouvoir le/la mener à bien, Le cocontractantreçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ... du grade de recrutement.

Conformément aux articles 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, Le cocontractant pourra bénéficier du supplément familial de traitement *et (le cas échéant) des primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.*

Article 6 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Le cocontractantest affilié à l'Ircantec.

Article 7 : Entretien professionnel

Le cocontractant bénéficie d’un entretien professionnel annuel qui donne lieu à un compte rendu.

Article 8 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, Le cocontractant est soumis pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

**Article 9 : Renouvellement du contrat**

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l’opération prévu par le contrat n’est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l’autorité territoriale notifie à l’agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou remise en main propre contre signature :

* au plus tard deux mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans
* au plus tard trois mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée supérieure à trois ans

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 ce délai, le cocontractant est présumérenoncer à son emploi.

**Article 10 : Rupture du contrat**

**10.1. 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 licenciéavant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* Huit jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à six mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* Un mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* Deux mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à deux 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 l’agent 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.

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.

**10.2 Démission**

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, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée compte tenu de 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.

**10.3 Interruption anticipée**

L’interruption anticipée du contrat de projet peut intervenir à l’initiative de l’employeur dans les deux cas suivants :

* Lorsque le projet ou l’opération ne peut pas se réaliser ;
* Lorsque le résultat du projet ou de l’opération a été atteint avant l’échéance prévue du contrat

Cette rupture anticipée ne peut intervenir qu'après l’expiration d'un délai d’un an à compter de la date d’effet du contrat initial.

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

* Pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à trois ans : au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement ;
* Pour un contrat d'une durée supérieure à trois ans : au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement.

L’agent perçoit une indemnité d’un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l’interruption du contrat.

**Article 11 : Congés**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de l’autorité territoriale.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l’agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice égale à 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 12 : 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 : Contentieux

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence du tribunal administratif de Rennes, dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 14

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

**Article 15**

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État et au comptable public.

Fait en deux exemplaires à …, le …

**Le cocontractant La collectivité *(ou l’établissement)* employeur**

12/ Contrat pour accroissement temporaire d’activité

(Article 3 I 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

**Entre les soussignés**

… *(nom de la collectivité ou de l’établissement)* représenté*(e)* par son … *(maire ou président)* dûment habilité par la délibération n° … du …, ci-après désigné*(e)* « la collectivité *(ou l’établissement)* employeur », d’une part

Et

Monsieur *(Madame)* …,né(*e*) le…, domicilié*(e)* à …, désigné*(e)* ci-après « le cocontractant », d’autre part ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale notamment le 1° du I de l’article 3 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

Vu la délibération du … portant création de l’emploi non permanent de … *(intitulé du poste)* au grade de … *(préciser le grade)*, à temps complet *(ou à temps non complet à raison de … heures par semaine)* à compter du … ;

Vu la candidature de Monsieur *(Madame)* …

Considérant que le Monsieur *(Madame)* … remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

**Il est convenu et arrêté ce qui suit**

**Article 1 : Objet du contrat**

Monsieur *(Madame)* …est engagé(e)à temps complet *(****OU*** *non complet)* en qualité de … *(grade)* contractuel, dans la catégorie hiérarchique … (*A, B ou C).*

Sa durée hebdomadaire de service est fixée à ... heures.

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet, pour une durée déterminée de …, du … au … inclus (au maximum *douze mois sur une période de 18 mois)*).

**Article 3 : Période d’essai**

Le cocontractantest soumis à une période d’essai de ... *(maximum deux mois)* qui permettra à la collectivité d’évaluer ses compétences et à celui-cid’apprécier si les fonctions lui conviennent.

*(Rappel : La durée initiale de la période 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 égale à six mois et inférieure à un an ;*
* *de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à un an et inférieure à deux ans)*

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

Le licenciement en cours ou au terme de la période d’essai ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au troisième alinéa de l’article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

***OU*** *Le cocontractant n’est pas soumis à une période d’essai.*

**Article 4 : Missions**

Les missions confiées au cocontractant sont principalement les suivantes :

*… (définir précisément les missions ou renvoyer à la fiche de poste à annexer au contrat)*

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé sous l’autorité du maire, 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 5 : Conditions d’emploi**

Les conditions d’emploi sont les suivantes :

* Horaires de travail : …
* Lieu(x) de travail : …
* Obligations de déplacement *(le cas échéant)* : …

*Etc.*

La collectivité *(ou l’établissement)* employeur met à disposition du cocontractant les moyens indispensables pour exercer ses fonctions.

Article 6 : Rémunération

Compte tenu notamment des fonctions occupées et de la qualification requise pour leur exercice Le cocontractantreçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ...

Conformément aux articles 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, le cocontractant pourra bénéficier du supplément familial de traitement *et (le cas échéant) des primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.*

Article 7 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Le cocontractantest affilié à l'Ircantec.

Article 8 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le cocontractant est soumis pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

*Si la durée du contrat est inférieure à douze mois.*

***Article 9 : Renouvellement du contrat***

*L’autorité territoriale devra notifier 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.*

*Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont décomptées compte tenu 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de 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 ce délai, le cocontractant est présumé renoncer à son emploi.*

**Article 10 : Rupture du contrat**

**10.1. 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 :

* Huit jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à six mois auprès de l’autorité qui l’a recruté ;
* Un mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux 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 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 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.

**10.1. Démission**

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 ;

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

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

Elle est calculée compte tenu de 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 11 : Congés**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de l’autorité territoriale.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l’agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice égale à 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 12 : 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 : Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements, lui est versée au plus tard un mois après le terme de l’engagement lorsque la durée totale de celui-ci est d'une durée inférieure ou égale à un an.

Cette indemnité n'est pas attribuée lorsque le montant de la rémunération brute globale de l’agent est supérieur au double du montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L’indemnité n’est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

L’indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire dans la collectivité, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 14 : Contentieux

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence du tribunal administratif de Rennes, dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 15

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

**Article 16**

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État et au comptable public.

Fait en deux exemplaires à …, le …

**Le cocontractant La collectivité *(ou l’établissement)* employeur**