contrat DE TRAVAIL pour une durÉe déterminÉe : Vacance d’un emploi qui ne peut Être immédiatement pourvu dans les conditions prÉvues par la loi

(Article L. 332-14 du Code général de la fonction publique)

*A NOTER : Selon l’article L. 327-5 du Code Général de la fonction publique « lorsqu'un agent contractuel territorial recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-8 ou L. 332-14 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article L. 313-4 n'est pas applicable. »*

Entre les soussignés

(dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné) représenté(e) par son (maire ou président),

ci-après désigné(e) « la collectivité(ou l’établissement) employeur »

**d’une part**

Et Nom patronymique (nom de naissance)……………………………………

Nom d’usage (nom marital)……………………………………………

Prénom « le contractant » domicilié(e) à

**d’autre part**

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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

Vu la délibération en date du créant un emploi de dont les fonctions sont les suivantes (à préciser) ,

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 en date du créant un emploi de dont les fonctions sont les suivantes (à préciser) ,

Vu la délibération en date du …………relative à ……………………………. (*lister les délibérations instaurant les primes et indemnités qui pourront être versées à l’agent*) ;

Vu la vacance d’emploi au tableau des effectifs,

Vu la déclaration de création ou de vacance d'emploi effectuée auprès du Centre de Gestion (ou le cas échéant CNFPT) en date du publiée le sous le numéro (bourse de l'emploi n° - ),

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 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 présentée par M./Mme ………………………………………………………………

Considérant que M./Mme ……………………………………………………………… remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret susvisé du 15 février 1988 (conditions d'aptitude physique, de nationalité etc....),

Considérant que la procédure de recrutement, instaurée par le décret n°88-145, a été respectée,

Considérant qu’il s’avère indispensable de faire face temporairement et pour une durée de (*durée maximale 1 an, renouvelable dans la limite de 2 ans maximum*) à la vacance d’un emploi de qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi,

Considérant que M./Mme ……………………………………………………………… remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret susvisé du 15 février 1988 (conditions d'aptitude physique, de nationalité etc....),

Considérant que la collectivité fait face à une vacance d’emploi non pourvue par un fonctionnaire (article L. 332-14 du Code général de la fonction publique),

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 ou égale à 1 an*)

Considérant que M./Mme ……………………………………………………………… a été recruté pour les motifs suivants : …………………………………(énumérer les critères motivant le recours à un contractuel : soit aucun fonctionnaire n’a présenté de candidature, soit le profil des candidats fonctionnaires ayant postulé ne correspondait pas au poste, soit un constat d’une inadéquation entre le candidat fonctionnaire et le poste suite à l’entretien)

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

**Article 1 : Objet et du contrat**

M./Mme…………………….................. né(e) le …………………… à ……………….. domicilié(e) à …………………………….

est recruté(e) en qualité d’agent contractuel à temps complet ou à temps non complet pour une durée de service hebdomadaire de…………………. pour assurer les fonctions **(poste occupé)** suivantes :……… ……………………………………………………………………….. dans la catégorie hiérarchique (A, B ou C) :…………

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet au……………………………..pour une durée de………….. (**1 an maximum**), et prendra fin le……………………

Article 3 : Conditions d’emploi

Si la collectivité a adopté un document récapitulant l’ensemble des instructions de service opposable aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Conditions particulières de l’exercice des fonctions :

- Les horaires de travail ……………………………………………………………………

- Les obligations de déplacement ……………………………………………………

- La localisation géographique de l’emploi ………………………………………

Article 4 : Période d’essai

*(Le cas échéant)* M./Mme *…………*…est soumis(*e)* à une période d’essai de ……. jours/mois, soit du ………… au ……………., qui permettra à la collectivité d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées 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 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.

(***Rappel****:* *La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler).*

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

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 3ème 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*** *M./Mme ………….…n’est pas soumis(e) à une période d’essai.*

Article 5 : Rémunération

M./Mme ……………………………………………………………….................. reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l’indice brut…….. l’indice majoré ………., assortie le cas échéant de l’indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

(Le cas échéant) L’agent percevra (lister exhaustivement les primes et indemnités) :

* l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise d’un montant annuel de …………. euros pour un agent à temps complet. Cette indemnité sera versée [préciser la périodicité] et sera proratisée en fonction du temps de travail.
* le complément indemnitaire
* les heures complémentaires et supplémentaires
* l’indemnité de travail de nuit
* l’indemnité de dimanches et jours fériées

La rémunération pourra faire l’objet d’une réévaluation au cours du contrat notamment au vu des résultats de l’entretien professionnel pour les contrats d’au moins 1 an.

Article 6 : Sécurité sociale – retraite

La rémunération de M./Mme ……………………………….................. est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M./Mme…..……… est affilié(e) à l’IRCANTEC

Article 7 : Droits et obligations

Conformément au Code général de la fonction publique, M./Mme ……………………............... sera soumis (e) pendant toute la période d’exécution du présent engagement aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le Code général de la fonction publique et le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé.

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

Article 8 : Renouvellement du contrat

*Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :*

* ***huit jours*** *avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;*
* ***un mois*** *avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;*
* ***deux mois*** *avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;*

*Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas 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 le délai prévu, l'intéressé est présumé* ***renoncer à son emploi****.*

**Article 9 : Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat est versée quand le contrat est exécuté jusqu'à son terme et lorsque la durée du contrat initial avec les renouvellements est inférieure ou égale à 1 an. Le montant de l’indemnité est égal à 10 % de la rémunération brute globale perçue au titre de tous les contrats (contrat initial + les renouvellements). L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du contrat et au plus tard un mois après le terme du contrat.

L’indemnité ne sera pas due si :

- l'agent contractuel refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente

- l'agent à l'issue du contrat est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours

- le contrat de l’agent est renouvelé

- l’agent conclu un nouveau contrat en CDD ou en CDI au sein de la fonction publique territoriale

- l'une des parties (agent ou autorité territoriale) rompt de manière anticipée le contrat (démission, licenciement)

- la durée du contrat (renouvellement(s) inclus) est supérieure à un an

Article 10 : Rupture du contrat

1. **Licenciement**

L'agent engagé par contrat à durée déterminée, qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

* **huit jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
* **un mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
* **deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus au cours ou à l’issue de la période d’essai, ainsi que pour motif disciplinaire.

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 du Maire *(ou du Président).*

A la fin d'un contrat à durée déterminée, en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou en cas de démission, le cocontractant 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.

Lorsque le cocontractant n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque le cocontractant 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

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivrera à M./Mme ………………...... un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;

2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;

3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Article 13 : Annexes

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 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

(Le cas échéant) Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l’article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 sont annexés au présent contrat.

Article 14 :

Ampliation adressée à :

* M. le Préfet (ou Sous-Préfet),\*
* M. le Président du Centre de Gestion,
* M. le Receveur Municipal,

A , le

Nom, Prénom du signataire

Qualité du signataire (ex. Le Maire)

Notifié le ,

L’agent,

*L’intéressé(e) dispose, à partir de cette date, d’un délai de deux mois, pour se pourvoir contre cette décision, auprès du tribunal administratif de Rennes.* *Le Maire (ou Le Président) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte. La présente décision peut faire l’objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d’un recours contentieux par courrier adressé au Tribunal administratif de Rennes 3, Contour de la Motte, CS 44416, 35044 Rennes Cedex, ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.*

\**Conformément aux premiers alinéas des articles L2131-1, L3131-1 et L4131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, la transmission doit intervenir dans un délai de quinze jours à compter de leur signature.*