contrat de travail À durÉe déterminÉe

Emploi du niveau de la catégorie A, B ou c lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient

**- Article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique -**

*(Anciennement article 3-3 2° de la loi du 26.01.1984)*

***Durée maximale de 3 ans - renouvelable par reconduction expresse dans la limite totale de 6 ans***

Entre les soussignés

(dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné) représenté(e) par son (maire ou président), et dûment habilité par délibération du

(indiquer l’organe délibérant) en date du

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

**d’une part**

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

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

Prénom « le co-contractant » domicilié(e) à

**d’autre part**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L. 332-8 2°,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique notamment ses articles 14 et 15,

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

Vu le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l’indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Vu le certificat médical en date du …………… attestant l’aptitude physique,

Vu la délibération en date du .................... créant un emploi de .................................... (catégorie A, B ou C) comprenant les fonctions suivantes : ........................................... et fixant le niveau de recrutement et la rémunération,

Vu la déclaration de création ou de vacance d'emploi effectuée auprès du Centre de Gestion en date du ................ publiée le ............................... sous le numéro ................ ,

Vu la candidature présentée par Nom d’usage, Prénom

Considérant que la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient,

Considérant que la procédure de recrutement engagée pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir,

Considérant que Nom d’usage prénom 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 Nom d’usage prénom a été recruté pour les motifs suivants :……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

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

**Article 1 : Objet du contrat**

Nom d’usage prénom, né(e) Nom patronymique (nom de naissance), le…………..…..à ……………… est recruté(e) en qualité de (grade) contractuel à temps complet ou temps non complet à raison de ……..heures hebdomadaires 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………….. (**3 ans maximum et qui peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 6 ans**), 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**

La période d’essai se déroulera du………………… au………………………………..

*(le cas échéant).*Cette période d’essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. L’agent en sera alors informé par courrier remis en main propre contre notification ou par voie d’avenant au présent contrat.

***ou***

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

*NB : Le cas échéant, le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.*

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

*-* ***de trois semaines*** *lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;*

*-* ***d'un mois*** *lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;*

*-* ***de deux mois*** *lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;*

*-* ***de trois mois*** *lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;*

*La période d'essai peut être* ***renouvelée une fois*** *pour une durée au plus égale à sa durée initiale, dans les limites précisées ci-dessus.*

*Aucune période d’essai ne peut être prévue lorsqu’un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.*

**Article 5 : Rémunération**

Conformément aux dispositions de la délibération du Conseil municipal en date du , Nom d’usage prénom reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l’indice brut………, l’indice majoré ,le supplément familial de traitement, (le cas échéant) les primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

**Article 6 : Sécurité sociale – retraite**

La rémunération de Nom d’usage prénom est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

Nom d’usage prénom est affilié(e) à l’IRCANTEC

**Article 7 : Droits et obligations**

Nom d’usage prénom sera soumis (e) pendant toute la période d’exécution du présent engagement aux droits et obligations des tels que définis par le livre Ier : droits, obligations et protections du code général de la fonction publique, par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé, et par les dispositions édictées dans le règlement intérieur adopté par le l’organe délibérant.

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

**Article 8 : Entretien professionnel**

Le cas échéant, Nom d’usage prénom recruté(e) sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée **d'une durée supérieure à un an bénéficie chaque année d'un entretien professionnel** qui donne lieu à un compte rendu.

**Article 9 : Renouvellement du contrat**

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

-**huit jours** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

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

-**deux mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;

-**trois mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision finale **doit être précédée d'un entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent est supérieure ou égale à trois 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 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.

*Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l’employeur et dans des délais suffisants.*

Pour la détermination de la durée du 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 doit être clairement exprimée et être 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**

Nom d’usage prénom bénéficiera des droits à congés annuels dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

- Lorsque Nom d’usage prénom n’a pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l’autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, il percevra une **indemnité compensatrice égale au 1/10ème** de sa rémunération brute totale.

- Lorsque Nom d’usage prénom n’a pu bénéficier que d’une partie de ses congés annuels, l’indemnité compensatrice **sera 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 Nom d’usage prénom 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**

Au terme de son contrat, …………………………… percevra le cas échéant selon les dispositions réglementaires en vigueur, une indemnité de fin de contrat au taux de 10 % de la rémunération brute globale au titre du contrat et le cas échéant des renouvellements.

Cette indemnité ne sera versée que lorsque la durée du contrat, renouvellement compris est inférieure ou égale à un an.

Cette indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat

Elle ne sera pas attribuée :

* Lorsque le montant de la rémunération brute excède deux fois le montant brut du SMIC.
* Lorsque le contrat est interrompu avant le terme,
* Lorsque l’agent refuse la conclusion d’un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d’une rémunération au moins équivalente,
* Lorsqu’au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaire ou élèves à l’issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d’un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

**Article 14 : Annexes**

* Les certificats de travail fournis par le co-contractant et délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics antérieurs **sont à annexer au contrat**
* Le document récapitulant l’ensemble des instructions de service opposable aux agents titulaires et contractuels (s'il existe)
* La fiche de poste

**Article 15 : Contentieux :**

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

Fait en double exemplaires :

A , le ……………..

Signatures :

Le Maire / Le Président Le co-contractant

Prénom, Nom Prénom, Nom

Ampliation sera insérée au dossier individuel de l'agent et transmise :

* au Représentant de l'Etat
* au Président du Centre de gestion de la FPT des Deux-Sèvres
* au Trésorier,

*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 Poitiers.*