

CONTRAT A DUREE DETERMINEE
(Absence de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes)
ETABLI EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.332-8 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Entre [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 [date]

Et

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] , « le cocontractant »,

Vu le code général de la fonction publique ;

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

Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

Vu la délibération n°... en date du créant l'emploi permanent de (préciser l'intitulé du poste) contractuel relevant de la catégorie hiérarchique (A – B ou C) comprenant les fonctions suivantes : (à définir précisément) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Vu la vacance de l'emploi au tableau des effectifs ;

Vu la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard ;

Vu la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique à compter du ;

Considérant que la collectivité a respecté la procédure de recrutement prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988 ;

Considérant qu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

Considérant que ce poste doit être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique puisqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

Vu la candidature de M. ou M^{me} [Nom, Prénom] et le certificat médical attestant de son aptitude à l'exercice des fonctions postulées ;

Considérant que l'intéressé(e) est titulaire de (préciser éventuellement titre/diplôme et/ou expériences professionnelles) ;

Il a été convenu d'un commun accord ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] est engagé(e) en qualité de (préciser l'intitulé du poste) contractuel relevant de la catégorie hiérarchique ... (A – B ou C) pour assurer les fonctions suivantes (à préciser) : pour une durée déterminée de (maximum 3 ans) du au inclus.

Ce recrutement intervient au titre de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique pour occuper un emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

ARTICLE 2 : PERIODE D'ESSAI

1. Durée de la période d'essai

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] est soumis(e) à une période d'essai de (période d'essai qui peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois, dans la limite d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois et inférieure à 1 an, dans la limite de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou dans la limite de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans) qui permettra à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

2. Possibilité de renouveler la période d'essai

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler une fois la période d'essai pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

N.B. : La possibilité de renouveler la période d'essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler.

3. *Licenciement en cours ou au terme de la période d'essai*

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 3^{ème} alinéa de l'article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé.

ou

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] n'est pas soumis(e) à une période d'essai.

ARTICLE 3 : TEMPS DE TRAVAIL

Pour l'exécution du présent contrat, M. ou M^{me} [Nom, Prénom] exercera ses fonctions à temps complet / temps non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de heures.

ARTICLE 4 : REMUNERATION

Compte tenu notamment des fonctions occupées par l'agent, de la qualification requise pour leur exercice, des diplômes détenus par l'agent ainsi que de son expérience professionnelle, M. ou M^{me} [Nom, Prénom] percevra une rémunération calculée par référence à l'indice brut (indice majoré), l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (éventuellement).

N.B. : Il n'est pas possible de verser de régime indemnitaire à cette catégorie d'agents.

ARTICLE 5 : FORMATION D'INTEGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION

(article à préciser lorsque la durée du contrat est supérieure ou égale à 1 an)

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] est astreint(e) à suivre les actions de formation mentionnées à l'article L.422-28 du code général de la fonction publique.

ARTICLE 6 : SECURITE SOCIALE – RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M. ou M^{me} [Nom, Prénom] est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] est affilié(e) à l'IRCANTEC.

ARTICLE 7 : RENOUELEMENT DU CONTRAT

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de trois ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 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.

N.B. : Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il doit être tenu compte 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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

S'il est proposé à M. ou M^{me} [Nom, Prénom] de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 8 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique, M. ou M^{me} [Nom, Prénom] sera soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le Livre Ier du code général de la fonction publique et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

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

ARTICLE 9: RUPTURE DU CONTRAT

1. Licenciement à l'initiative de la collectivité (ou établissement) employeur

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

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] ne peut être licencié(e) avant le terme de son engagement qu'après un préavis de :

- 8 jours pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 1 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 2 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté.

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec 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.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire ainsi qu'au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2. Démission

M. ou M^{me} [Nom, Prénom] devra le cas échéant, informer l'autorité territoriale de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis d'une durée de :

- 8 jours pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 1 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 2 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté.

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de 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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

ARTICLE 10 : FIN DU CONTRAT

A la fin du contrat, M. ou M^{me} [Nom, Prénom] se verra délivrer un certificat qui contient 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 11 :

Il est remis à M. ou M^{me} [Nom, Prénom] les documents suivants :

- le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- la note relative à l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (si la collectivité dispose d'un tel document au sein de ses services),
- le document relatif aux droits et obligations des agents publics.

(éventuellement) 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 également annexés au présent contrat.

ARTICLE 12 : INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT (pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021)

(L'indemnité n'est pas due si le montant de la rémunération brute globale mensuelle dépasse deux fois le SMIC)

A l'échéance du contrat, si celui-ci est d'une durée totale inférieure à un an (renouvellements compris), M. ou M^{me} [Nom, Prénom] a droit à une indemnité de fin de contrat.

L'indemnité n'est pas due si au terme du contrat ou de cette durée, M. ou M^{me} [Nom, Prénom] est nommé(e) stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

L'indemnité n'est pas due si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme (notamment en cas de démission ou de licenciement).

L'indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de l'indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

ARTICLE 13 : LITIGES

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative du tribunal administratif de Nîmes dans le respect du délai de recours de deux mois.

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

ARTICLE 14 :

Le présent contrat sera transmis au représentant de l'État, au comptable de la collectivité et notifié à l'intéressé(e).

Fait en double exemplaire à [commune], le [date]

Le maire

Le cocontractant