|  |  |
| --- | --- |
| LOGO COLLECTIVITE | **N°……….**……………**Recrutement d’un agent contractuel pour une durée déterminée – vacances d’un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi pour les besoins de continuité du service** **(Article L332-14 du code général de la fonction publique)** |

**A NOTER :** Ce type de contrat peut être pris pour 1 an maximum dans la limite d’une durée totale de 2 ans

Aucun recrutement ne pourrait intervenir sur ce motif dans un grade de catégorie C en échelle C1 puisqu’il s’agit de grades accessibles sans concours.

***Pour rappel :*** *tout recrutement d’un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent dont l'avis de création ou de vacances est publié à compter du 1er janvier 2020 est soumis aux nouvelles dispositions des articles 2-2 et suivants du décret n°88-145 et donc au respect d’une procédure de recrutement spécifique afin de garantir l'égal accès aux emplois publics*

Entre les soussignés

……………………………………………………… (dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné) dont le siège se situe à (adresse) ………………………………………………. 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 ……………………………………………………………………………

Né(e) le …………………….…..…. à …………………….………… et domicilié(e) à …………………………………………………

ci-après désigné(e) « le contractant »

d’autre part

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L332-14 et L422-28,

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

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 (NOM Prénom) ……………………………………………………… ;

Considérant que M./Mme (NOM 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 la procédure de recrutement prévue par le décret n°88-145 susvisé 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 (NOM 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 la collectivité fait face à une vacance d’emploi non pourvue par un fonctionnaire,

Considérant que M./Mme (NOM Prénom) ……………………………………………………… est recruté(e) 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 (NOM Prénom) ………………………………………………………, 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) :…………

L’agent exercera ses fonctions à ..........................(mentionner le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux)

**Article 2 : Durée du contrat**

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

**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 ……………………………………………………

**Article 4 : Période d’essai**

(Le cas échéant) M./Mme (NOM Prénom) ……………………………………………………… 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 (NOM Prénom) …………………………………………………… n’est pas soumis(e) à une période d’essai.

**Article 5 : Rémunération**

Conformément aux dispositions de la délibération du Conseil municipal en date du ……………………………, M./Mme (NOM Prénom) ……………………………………………………… reçoit une rémunération mensuelle d’un montant de ……………….., sur la base de l’indice brut ……………………………………et indice majoré …………………………………… (OU sur la base de l’échelon ……. de l’échelle indiciaire applicable aux …………………………..), et, le cas échéant, du supplément familial de traitement, et des primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

(Mentionner le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que les modalités de versement).

(Préciser, le cas échéant, la proratisation de la rémunération en cas de temps non complet.)

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 (NOM Prénom) ……………………………………………………… est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

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

**Article 7 : Droits et obligations**

M./Mme (NOM Prénom) ……………………………………………………… sera soumis (e) pendant toute la période d’exécution du présent engagement aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le livre 1er du code général de la fonction publique et par 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 égale ou supérieure à deux 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, 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. 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 suite à la réussite d'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 égale ou supérieure à 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 égale ou supérieure à six mois et inférieure à 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 ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, 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 Nom patronymique M./Mme (NOM 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 : 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 :**

Le Secrétaire de Mairie (ou le Directeur Général des Services) de la commune est chargé de l'exécution du présent contrat dont ampliation sera insérée au dossier individuel de l'agent et transmise à :

M. le Préfet (ou Sous-Préfet),

M. le Président du Centre de Gestion,

M. le Receveur Municipal,

L'intéressé (e).

Fait à ……………… le………………….

|  |  |
| --- | --- |
| Le co-contractant,Mention « Lu et approuvé » | Nom, Prénom du signataire………..Qualité du signataire (ex. Le Maire) |

Le ………………………………………,

La présente décision peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d’AMIENS (80) dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Ce recours peut être déposé sur l’application informatique « Télérecours citoyens », accessible par le 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.