|  |  |
| --- | --- |
| LOGO COLLECTIVITE | **N°……….**……………**Recrutement d’un agent contractuel pour mener à bien un projet** **(Article L.332-24 du Code Général de la Fonction Publique)** |

**A NOTER :** Ce contrat peut être pris pour mener à bien un projet ou une opération identifiéedont l’échéance est la réalisation du projet ou de l’opération.

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

***Pour rappel :*** *les recrutements réalisés par un contrat de projet sont soumis aux nouvelles dispositions du chapitre 1er du décret n°2019-1414 et donc au respect d’une procédure de recrutement spécifique.*

**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 et notamment son article L332-24,

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 créant l’emploi non permanent de … pour mener à bien le projet/ou l’opération de………………… pour une durée prévisible de ………………………. 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 (ou le cas échéant CNFPT) en date du ................ publiée le ............................... sous le numéro ................,

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 que pour mener à bien le projet de …………………………….. il convient de recruter un agent contractuel à temps complet à temps complet (*ou à temps non complet*) ;

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

Vu la candidature de 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....),

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

**Article 1 : Objet 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 temps non complet pour une durée de service hebdomadaire de ……………………………………, dans la catégorie hiérarchique (A, B ou C) …………………………………… pour assurer le projet/l’opération de : …………………………………… L’intéressé(e) devra accomplir les missions suivantes : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet au …………………………………… pour une durée de …………………………………… (**1 an minimum et maximum 6 ans**), et prendra fin le …………………………………… *(préciser le dernier jour du contrat)*.

L’événement ou le résultat objectif sera constitué par …………………………………… et constituera la fin de la relation contractuelle.

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 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 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.)*

**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**

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 sa réponse. En l’absence de réponse dans ce délai, l’intéressé est réputé renoncer à l’emploi.

**Article 9 : Fin du contrat**

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

(Lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à trois ans) L'autorité territoriale informe M./Mme (NOM Prénom) ……………………………………………………… de la fin de son contrat par une 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.

(Lorsque la durée du contrat supérieure à trois ans) L'autorité territoriale informe M./Mme (NOM Prénom) ……………………………………………………… de la fin de son contrat par une lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou remise en main propre contre signature au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement.

**Article 10 : Rupture du contrat**

1. **A l’initiative de l’employeur**
	* La rupture anticipée

L’employeur pourra mettre fin au contrat de manière anticipée après l’expiration d’un délai d’un an à compter de la date d’effet du contrat initial, 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

L’agent est alors informé de la fin de son 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

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

* + Le licenciement

Le licenciement de l’agent pourra intervenir pour l’un des motifs suivants :

* Transformation du besoin ou de l’emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l’adaptation de l’agent au nouveau besoin n’est pas possible
* Refus par l’agent d’une modification d’un élément substantiel du contrat (quotité de temps de travail, changement du lieu de travail)
* Impossibilité de réemploi de l’agent, à l’issue d’un congé sans rémunération
* Faute disciplinaire
* Insuffisance professionnelle
* Inaptitude physique

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 :

* **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.

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. **A l’initiative de l’agent**

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 **é**gale 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 M./Mme (NOM Prénom) ……………………………………………………… 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 :**

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 »Le ………………………………………, | Nom, Prénom du signataire………..Qualité du signataire (*ex. Le Maire*) |

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](http://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.