CONTRAT DE TRAVAIL DE DROIT PUBLIC A DUREE DETERMINEE ETABLI POUR LE REMPLACEMENT D’UN AGENT INDISPONIBLE

(ARTICLE L.332-13 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE)

*Les mentions en italique constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction du contrat. Ils doivent être supprimés du contrat définitif.*

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

**Entre les soussignés,**

Monsieur *(ou Madame) …*, Maire (*ou Président*) de la commune de… et dûment habilité*(e)* par délibération du conseil municipal en date du…,

Désigné(*e)* ci-après« la collectivité *(ou l'établissement)* employeur »,

**D’une part,**

**Et**

Monsieur *(ou Madame)* …,né(*e*) le…, domicilié(e) à …

Désigné ci-après « le cocontractant »,

**D’autre part,**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L.2 et L.332-13 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et 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 … portant création de l’emploi permanent de … *(intitulé du poste)* au grade de … (préciser le grade) au tableau des effectifs à temps complet *(ou à temps non complet à raison de …h… par semaine)* à compter du … ;

Vu la procédure de recrutement, publiée le …, applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels au sein de la commune de … ;

Vu l’avis de vacance d’emploi publié le … ;

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 ;

Vu l’indisponibilité de Monsieur *(ou Madame)* … *(préciser le grade)*, placé(e) en … *(préciser la nature de l’absence)* à compter du … ;

***OU*** *Considérant que Monsieur (ou Madame) … (préciser le grade), exerce ses fonctions à temps partiel à raison de … % d’un temps complet à compter du … (ou bénéficier d’un détachement de courte durée ou d’une disponibilité de courte durée ou autres motifs …) ;*

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d’un agent contractuel pour pallier cette indisponibilité ;

Considérant les candidatures déposées jusqu’au … ;

*(****Rappel****: l’article 2 du décret 2019-1414 précité prévoit que les candidatures sont adressées dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l’avis de vacance d’emploi)*

***Le cas échéant :***

***(A noter*** *qu’en application de l’article 2-7 du décret 88-145 précité, l'autorité territoriale n'est pas tenue d’effectuer des entretiens avec les candidats présélectionnés* ***mais uniquement lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à six mois)****.*

*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 de Monsieur *(ou Madame)* …et le certificat médical attestant de son aptitude à l’exercice des fonctions postulées ;

Considérant que le cocontractant est titulaire de … *(préciser titre/diplôme et/ou expériences professionnelles)* ;

**Il a été d’un commun accord arrêté et convenu ce qui suit :**

Article 1 : Objet et durée du contrat

Ce recrutement intervient au titre de l’article L.332-13 du code général de la fonction publique pour remplacer temporairement un fonctionnaire (ou un agent contractuel) *à adapter selon les cas* :

* *bénéficiant d’un détachement de courte durée du … au …,*
* ***ou*** *bénéficiant d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office (****ou*** *de droit,* ***ou*** *sur demande pour raisons familiales) du … au …,*
* ***ou*** *bénéficiant d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage (****ou*** *d'une période de scolarité) préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires du … au …,*
* ***ou*** *autorisé à suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois du … au …,*
* ***ou*** *autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel du … au …,*
* ***ou*** *indisponible en raison d’un congé de … (préciser la nature du congé : congé annuel, congé de maladie (ordinaire, longue maladie ou longue durée, grave maladie, accident de service, maladie imputable au service ou autre congé régulièrement octroyé en application de l’article 57 de la loi du 26 janvier 1984) depuis le …,*
* ***ou*** *en congé de maternité depuis le …,* ***ou*** *en congé parental* ***ou*** *d’un congé de présence parentale, d’un congé de solidarité familiales du … au …,*
* ***ou*** *bénéficiant d’un congé de … (régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels).*

Monsieur *(ou Madame)* …est engagé*(e)* à temps complet *(****ou*** *non complet)* en tant qu’agent contractuel de remplacement pour assurer les fonctions suivantes (à préciser) en qualité de … *(même grade que le titulaire indisponible)*, dans la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

La durée hebdomadaire de service de Monsieur *(ou Madame)* …est fixée à .../35ème

Le contrat prendra effet, pour une durée déterminée de …, du … au … inclus (dans la limite de l’absence du fonctionnaire ou de l’agent contractuel à remplacer).

*(****Pour rappel :*** *le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement)*

**Article 2 : Période d’essai**

*(le cas échéant)* Monsieur *(ou Madame)* …est soumis(*e)* à une période d’essai de ... qui permettra à la collectivité *(ou l’établissement)* 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 égale à un an et 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*** *Monsieur (ou Madame) …n’est pas soumis(e) à une période d’essai.*

**Article 3 : Missions**

Les missions et responsabilités confiées au cocontractant sont principalement les suivantes :

*… (Définir précisément les missions)* ***Ou*** *Se reporter à la fiche de poste annexée au présent contrat*

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé(e) sous l'autorité du Maire *(ou du Président)*, le cocontractant devra se conformer aux directives qui lui seront données tant dans l'exercice même de ses fonctions, que sur le contenu et l'étendue de celles-ci.

**Article 4 : Conditions d’emploi**

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

Les conditions particulières de l’exercice des fonctions sont les suivantes :

* Les horaires de travail …
* Les obligations de déplacement …
* La localisation géographique de l’emploi … *(préciser 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)*
* ...

Pour l’exercice de ses missions, la collectivité *(ou l'établissement)* employeur, met à disposition du cocontractant le matériel indispensable à ses missions.

Article 5 : Rémunération

Compte tenu notamment des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, et des diplômes détenus par le cocontractant ainsi que de son expérience professionnelle, Monsieur *(ou Madame)* …reçoit une rémunération mensuelle de … euros bruts avec :

* … euros bruts mensuels de traitement indiciaire sur le fondement de l'indice brut ... et de l’indice majoré ... du grade de recrutement ;
* *… euros bruts mensuels de supplément familial de traitement ;*
* *… euros bruts mensuels d’indemnité de résidence ;*
* *… euros bruts mensuels d’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE).*

Cette rémunération sera complétée par le complément indemnitaire annuel (CIA) dont le montant maximal est de ... euros bruts qui dépend de la manière de servir de l'agent *(mensuel, trimestriel ou annuel) et par toute autre prime et indemnité (modalités de versement).*

La rémunération sera versée chaque mois après service fait, par virement sur votre compte bancaire.

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

Article 6 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de Monsieur *(ou Madame)* … est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

Monsieur *(ou Madame)* …est affilié*(e)* à l'IRCANTEC.

**Article 7 : Entretien professionnel** *(si la durée du CCD est supérieure à 1 an)*

Monsieur *(ou Madame)* …étant recruté 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, en application de l’article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

**Article 8 : Congés annuels**

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).*

Lorsque l’agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité compensatrice de congés annuels est calculée comme suit :

Indemnisation d’un jour de congé annuel non pris = rémunération mensuelle brute x 12

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

250

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l’indemnité compensatrice de congé annuel non pris correspond à la dernière rémunération versée au titre de l’exercice effectif des fonctions sur un mois d’exercice complet. Cette rémunération tiendra compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l’agent qui sont intervenues entre la dernière date d’exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l’indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l’assiette de rémunération brute utilisée pour le calcul de l’indemnité compensatrice :

* les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l’appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
* les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
* les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
* les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
* les indemnités versées au titre d’une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l’emploi ;
* les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
* les indemnités liées à l’organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de
* travail.

Article 9 : Renouvellement du contrat

Le présent contrat est susceptible d’être renouvelé, par décision expresse de l’autorité territoriale, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire *(ou de l'agent contractuel)* remplacé.

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.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus 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 ce délai, Monsieur (ou Madame) … est présumé(e) renoncer à son emploi.

**Article 10 : Démission**

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est 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.

La démission de Monsieur *(ou Madame)* … est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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 11 : Licenciement**

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

Monsieur *(ou Madame)* … 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.

Article 12 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions de l’article L.2 du code général de la fonction publique, Monsieur *(ou Madame)* …sera soumis*(e),* pendant toute la période d'exécution du présent contrat, aux droits, obligations et protections tels que définis par les articles L. 111-1 à L. 142-3 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 13 : Fin de contrat**

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent 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 14******: Indemnité de fin de contrat***

*Au terme du présent contrat d’une durée totale inférieure ou égale à un an,* *Monsieur (ou Madame) … percevra une indemnité de fin de contrat fixée à 10 % de la rémunération brute globale perçue au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.*

*Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.*

*Toutefois, cette indemnité ne sera pas due :*

* *Si au terme du contrat ou de cette durée d’un an, l’agent est nommé 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 (CDD) ou indéterminée (CDI), au sein de la fonction publique territoriale ;*
* *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 ;*
* *Si le contrat n’est pas exécuté jusqu'à son terme (démission ou licenciement en cours de contrat) ;*
* *Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent (comme le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques, l’interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge).*

Article 14 : Contentieux

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

Article 15 :

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.

**Article 16**:

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’État et au comptable de la collectivité.

Fait en deux exemplaires

à …, le …

**Le cocontractant Le Maire (ou le Président)**

*(Le cas échéant)* ***Annexes :***

* *Fiche de poste,*
* *Document(s) consistant à communiquer les informations au sens des articles R. 115-2 du Code Général de la Fonction Publique,*
* *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*