**CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE**

**(*Communes de moins de 2 000 habitants ou des groupements de communes regroupant moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d’une autorité qui s’impose à la collectivité ou l’établissement public en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d’un service public*)**

**ÉTABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L.332-8 6°**

**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)*, etdûment habilité par délibération du [**indiquer l'organe délibérant**]en date du [**date**]

Et

M. ou Mme [**Nom, Prénom**], « le cocontractant »,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8 6°,

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

Vu la délibération en date du [**date**] créant l’emploi permanent de [**emploi**] relevant de la catégorie hiérarchique [**A, B ou C**] comprenant les fonctions suivantes [**fonctions**] et fixant le niveau de rémunération ainsi que la quotité horaire de travail à hauteur de [**heures**]/35h00,

Vu la vacance de l’emploi au tableau des effectifs,

Vu la déclaration de vacance d’emploi auprès du centre de gestion en date du [**date**],

Considérant que la collectivité a respecté la procédure de recrutement prévue par le décret n°88-145 du 15 février 1988,

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 pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public,

Vu la candidature de M. ou Mme [**Nom, Prénom**],

Considérant que l’intéressé(e) est titulaire de [**titre, diplôme, expérience professionnelle…**],

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1** : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

M. ou Mme [**Nom, Prénom**] est engagé(e) pour une durée de [**durée, maximum 3 ans**] à compter du [**date**], en qualité de [**intitulé du poste et grade**], contractuel relevant de la catégorie hiérarchique [**A, B ou C**] pour assurer les fonctions suivantes :

* [**fonctions**].

M. ou Mme [**Nom, Prénom**] sera affecté à [**lieu d’affectation**].

**ARTICLE 2** : PÉRIODE D’ESSAI

M. ou Mme [**Nom, Prénom**] n’est pas soumis(e) à une période d’essai.

**OU**

1. Durée de la période d’essai

M. ou Mme [**Nom, Prénom**] est soumis(e) à une période d’essai de [**durée**] qui permettra à la collectivité d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

*(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)*

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.

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 3ème 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.

**ARTICLE 3** : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique, M. ou Mme [**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 4** : TEMPS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Pour l'exécution du présent contrat, M. ou Mme [**Nom, Prénom**] exercera ses fonctions pour une durée hebdomadaire de [**durée**].

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 Mme [**Nom, Prénom**] percevra une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut [**IB**], indice majoré [**IM**], l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, *(le* *cas échéant)* les primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

**ARTICLE 5** : FORMATION D’INTÉGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION *(Si la durée du contrat est supérieure à 1 an)*

M. ou Mme [**Nom, Prénom**] est astreint(e) à suivre les actions de formation mentionnés à l’article L.422-28 du code général de la fonction publique.

**ARTICLE 6** : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE

 Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M. ou Mme [**Nom, Prénom**] est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale. M. ou Mme [**Nom, Prénom**] est affilié*(e)* à l'IRCANTEC.

**ARTICLE 7** : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse. L'autorité territoriale notifie son intention de renouveler 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.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est 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 Mme [**Nom, Prénom**] de renouveler le contrat, 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** : RUPTURE DU CONTRAT

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

 En cas de licenciement, M. ou Mme [**Nom, Prénom**] a droit à un préavis d'une durée :

* De 8 jours dans le cas où la durée des services est de moins de 6 mois,
* De 1 mois dans le cas où la durée des services est comprise entre 6 mois et 2 ans,
* De 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

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, pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception

2) Démission du cocontractant

La démission de M. ou Mme [**Nom, Prénom**] doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

 M. ou Mme [**Nom, Prénom**] est tenu*(e)* de respecter un préavis d'une durée :

* De 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,
* De 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
* De 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

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 9 :** FIN DU CONTRAT

A la fin du contrat, M. ou Mme [**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 10 :** 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 Mme [**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 Mme [**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 11** : CONTENTIEUX

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.

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

 Le Maire *(ou le Président)* Le cocontractant

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

*(Le cas échéant)*

***Annexes :***

* Fiche de poste,
* Document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (exemple : règlement intérieur, circulaire, note de service…),
* 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.