contrat de travail d’un agent contractuel pour une durée dÉterminÉe Accroissement temporaire d’activité

(Article L.332-23-1° du code général de la fonction publique)

Le décret n°2023-845 du 30 août 2023 impose aux employeurs, à compter du 1er septembre 2023, de joindre au contrat un document communiquant les informations essentielles relatives à l’exercice des fonctions. Modèle à télécharger : Espace Ressource/Recrutement/Modèle de communication agent contractuel.

Entre les soussignés

Monsieur………………..*…*, Maire (*ou Président*) de la commune de…………………… et dûment habilité*(e)* par délibération du conseil municipal/syndical

Désigné(*e)* ci-après« la collectivitéemployeur »,

Adresse : ………………………………………………………………………………………………….

ci-après désigné(e) « la collectivité(ou l’établissement) employeur »

**d’une part**

**Et**

M………………………………,né(*e*) le………………à………………….. *(Département et Ville),*

domicilié(e) à ………………………………………………………*(adresse complète)*

Désigné ci-après « le cocontractant »,

**d’autre part**

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-23-1° ;

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

Vu le décret n°2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l’exercice de leurs fonctions ;

Vu la délibération en date du .................... portant création d’un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d’activité et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Considérant qu’il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d’activité, à savoir ……….. (définir précisément le motif de recrutement) ;

Vu la candidature de M. ……………… et le certificat médical attestant de son aptitude physique à l’exercice des fonctions postulées en date du …………………. ;

Considérant que M.………………………………………………………… 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………………………………………………………..** né(e) le .à ………………………………domicilié(e) à …………………..……………………………………… est recruté(e) en qualité de (grade) contractuel à temps complet ou 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) :…………

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet au……………………………..pour une durée de………….. (12 mois maximum sur une période de 18 mois), et prendra fin le……………………

**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 : ……………………………………………

- La localisation géographique de l’emploi : ……………………………..

**Article 4 : Période d’essai**

*(Le cas échéant)* M. *……*…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

La période d’essai se déroulera du …………………… au……………………………..

*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)*

La période d’essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

*La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler.*

*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……………………………………. …n’est pas soumis(e) à une période d’essai.*

**Article 5 : Rémunération**

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. …………………….percevra une rémunération calculée par référence à l’indice brut ……… (indice majoré ………) du grade de recrutement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (éventuellement) ainsi que *(le cas échéant)* les primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

**Article 6 : Indemnité de fin de contrat**

***(Si le montant de la rémunération brute globale mensuelle dépasse deux fois le SMIC : enlever cet article car l’indemnité n’est pas due)***

A l’échéance du contrat, si celui-ci est d’une durée totale inférieure ou égale à un an (renouvellements compris), M.............................................. 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.............................................. 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 contrat de travail à durée indéterminée 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 ***(le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail)***.

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

**Article 7 : Sécurité sociale – retraite**

La rémunération de M…………….. est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale. M………………..est affilié(e) à l’IRCANTEC

**Article  8: Droits et obligations**

M ………..................sera soumis (e) pendant toute la période d’exécution du présent engagement aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le 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 9 : 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 ;*

*Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas 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 le délai prévu,* ***l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi****.*

**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 d'au moins 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 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 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**

M……………….. bénéficiera des droits à congés annuels dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

- Lorsque M…………………………..n’a pu bénéficier de ses droits à congés annuels, du fait de l’autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, il percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10ème de sa rémunération brute totale.

- Lorsque M……………….. n’a pu bénéficier que d’une partie de ses congés annuels, l’indemnité compensatrice sera 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 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 : Annexes**

Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics antérieurs sont à annexer au contrat.

**Article 14**

Le Directeur des Services est chargé de l'exécution du présent contrat dont ampliation sera insérée au dossier individuel de l'agent et transmise à M. le Receveur Municipal, et au Président du Centre de Gestion du Jura.

Le présent contrat sera notifié à l'intéressé (e).

A , le

Nom, Prénom du signataire

Qualité du signataire (ex. Le Maire)

Notifié le ,

Signature de l’agent,

*L’intéressé(e) dispose, à partir de cette date, d’un délai de deux mois, pour se pourvoir contre cette décision, auprès du tribunal administratif de Besançon via le site* [*www.telerecours.fr*](http://www.telerecours.fr)