

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

établi en application des dispositions de l'article L.332-14 du Code général de la fonction publique

(Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)

ENTRE (*désignation de la collectivité/ de l'établissement public*), représenté(e) par son (*Maire ou Président*) M./Mme dûment habilité(e) à cette fin par délibération du (*organe délibérant*) en date du, soumise au contrôle de légalité le et affichée le,

ET M./Mme, né(e) le à demeurant à, titulaire de (*indiquer le diplôme le plus élevé*),

Considérant que M./Mme, remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, et qu'il/qu'elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé,

Il est exposé ce qui suit :

En application des dispositions de l'article L.332-14 du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Un emploi de (*désignation du grade ou de l'emploi*), du niveau de la catégorie hiérarchique (*A, B, C*) créé par délibération du (*organe délibérant*) en date du est à pourvoir à compter du

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques et a été publiée le

Considérant que la procédure de recrutement a été menée dans le respect des conditions réglementaires du 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.

Les candidatures de fonctionnaires au poste de ne correspondant pas au profil recherché (*ou bien : la collectivité n'ayant reçu aucune candidature de fonctionnaire*), il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} - ENGAGEMENT - ATTRIBUTIONS

Durée maximum
du contrat : 1 an

À compter du et pour une durée de M./Mme est engagé(e) par (*désignation de la collectivité / de l'établissement public*) en qualité de (*désignation de l'emploi à pourvoir*) pour assurer (*missions précises*).

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique (*A, B ou C*).

L'agent assurera ses fonctions sous l'autorité du (*Maire ou Président*) ou des personnes déléguées par lui.

L'agent exercera ses fonctions à temps complet.

Pour un emploi à
temps non
complet

L'agent effectuera h de travail par semaine en moyenne.

L'agent effectuera une période d'essai de

Envoyé en préfecture le 20/07/2022

Reçu en préfecture le 20/07/2022

Affiché le

SLOX

ID : 064-216401604-20220711-11_07_2022_061A-DE

Période d'essai : Elle est facultative

Durée minimale : 1 jour ouvré par semaine de travail

Durée maximale :

- 3 semaines pour un contrat dont la durée est < à 6 mois
- D'1 mois pour un contrat dont la durée est < à 1 an
- Pas de période d'essai pour un contrat de travail renouvelé par la même autorité territoriale et sur des missions identiques.

ARTICLE 2^{ème} - CONGÉS ANNUELS

L'agent bénéficiera de jours ouvrés de congés annuels.

Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de service décomptées en jours ouvrés quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées sur la journée

ARTICLE 3^{ème} - RÉMUNÉRATION

L'agent percevra un traitement correspondant à la valeur de l'indice brut majoré (au 1^{er} avril 2021)

Pour un emploi à temps non complet

L'agent percevra un traitement calculé à raison de /35^{èmes} de la valeur de l'indice brut majoré (au 1^{er} avril 2021).....

Le supplément familial n'est versé que si l'agent a des enfants à charge. Le versement des primes et indemnités est facultatif.

L'agent percevra, en outre, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités prévues pour le cadre d'emplois correspondant aux fonctions assurées telles que fixées pour les fonctionnaires instituées par (*organe délibérant*) par délibération en date du

ARTICLE 4^{ème} - SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE

L'agent relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.

ARTICLE 5^{ème} - RENOUELEMENT DU CONTRAT

Détermination du délai : la durée d'engagement à prendre en compte est décomptée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus par la collectivité avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonction sous réserve que l'interruption soit inférieure à 4 mois et qu'elle ne résulte pas d'une démission de l'agent.

Le présent contrat pourra être renouvelé par reconduction expresse, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir et pour une durée qui n'amène pas à dépasser une durée totale maximale de 2 ans sur l'ensemble des contrats de l'article L.332-14 effectués.

L'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat de travail 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.

ARTICLE 6^{ème} – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**1 – Licenciement (à l'initiative de la collectivité)**

Le licenciement pourra être prononcé après respect des procédures et délais de préavis prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

2 – Indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

3 – Démission de l'agent

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans.

Détermination du délai : la durée d'engagement à prendre en compte est décomptée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus par la collectivité avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonction sous réserve que l'interruption soit inférieure à 4 mois et qu'elle ne résulte pas d'une démission de l'agent.

ARTICLE 7^{ème} – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES

Les conditions d'emplois figurent dans les documents joints en annexe au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents,
- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics de l'agent.

ARTICLE 8^{ème} - AUTRES DISPOSITIONS

D'une manière générale, l'agent se verra appliquer les dispositions du Code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

L'indemnité s'applique aux contrats exécutés jusqu'à leur terme, ne faisant pas l'objet d'un renouvellement, conclus à compter du 01/01/2021, pour une durée inférieure ou égale à 1 an

Instructions de service → si ces documents existent : planning de travail, règlement intérieur, règlement de temps de travail....

Envoyé en préfecture le 20/07/2022

Reçu en préfecture le 20/07/2022

Affiché le

SLOW

ID : 064-216401604-20220711-11_07_2022_061A-DE

ARTICLE 9^{ème} – COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU – CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le délai de 2 mois à compter de la notification à l'intéressé(e). La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à, le

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

M./Mme

Le (*Maire ou Président*),

(*Prénom, nom lisibles / Cachet et signature*)