***Le présent modèle couvre deux hypothèses : recrutement d’un agent ou détachement d’un fonctionnaire sur un contrat de projet. Attention à adapter les mentions relatives au régime de sécurité sociale à l’article 5.***

*Les mentions en rouge constituent des commentaires ou des éléments non obligatoires pour lesquels la collectivité devra faire un choix.*

**CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

**POUR CONTRAT DE PROJET**

(EN APPLICATION DU CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE ARTICLES L332-24 à L332-26)

Entre les soussignés

Monsieur le Maire *(ou le Président)* de …………………………,

et

Monsieur/Madame ………………………… (prénom et nom),

Vu le code de la fonction publique et notamment les articles L332-24 à L332-26 ;

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 la délibération n°………… en date du………… créant l'emploi non permanent de ………………………………………………… (intitulé du poste) relevant de la catégorie …… *(A – B ou C)* à compter du ………………,

*(le cas échéant)* Vu la délibération n°………… en date du………… instaurant un régime indemnitaire ;

Vu la déclaration de vacance ou de création de l’emploi auprès du centre de gestion enregistrée sous le numéro …………… par arrêté n°………… en date du ……………. ;

Considérant qu’il est nécessaire de procéder au recrutement de Monsieur/Madame …………………… afin de mener à bien……………………. *(préciser l’intitulé du projet ou l’opération justifiant le recrutement)* dont la durée de réalisation est estimée à ……….. *(indiquer la durée prévisible du projet ou de l’opération),*

Considérant que Monsieur/Madame ………………….. remplit les conditions générales de recrutement***,***

Considérant que l’intéressé(e) est titulaire de (préciser éventuellement titre/diplôme et/ou expériences professionnelles)

Considérant que Monsieur/Madame ………… remplit les conditions générales de recrutement visées à l’article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ;

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT

Monsieur/Madame …………………………… est engagé(e) en qualité de ……………………………………………………………………………………… *(préciser l’emploi)* contractuel, catégorie … (A, B ou C), pour assurer les fonctions suivantes (à préciser) :

Le présent contrat est conclu afin de mener à bien *(détailler le projet ou l’opération justifiant le recrutement)* dont la durée de réalisation est estimée à ………..

***(Indiquer:***

***1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;***

***2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;***

***3° Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;***

Monsieur/Madame ………………………… exercera ses fonctions dans les conditions détaillées dans la fiche de poste ci-annexée.

Pour l'exécution du présent contrat, Monsieur/Madame …………………… exercera ses fonctions à temps complet / temps non complet pour une durée hebdomadaire d’emploi de ………… heures.

**ARTICLE 2 : DUREE DU CONTRAT**

 Le présent contrat est conclu ………………………………………………………………………………… pour une durée déterminée de …… du ……………… au ………… inclus *(durée minimale d’un an et durée maximale de six ans, renouvellements inclus[[1]](#footnote-1)).*

Le présent contrat prendra fin …………………… *(préciser* *l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat)*

**ARTICLE 3 : PERIODE D’ESSAI**

Monsieur/Madame …est soumis(*e)* à une période d’essai de……... *(maximum 3 mois)* du …………………… au ……………………… 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 période d’essai est 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,*

*- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois et inférieure à 1 an,*

*- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 1 an et inférieure à 2 ans qui permettra à la collectivité d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.*

*Toutefois, 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.*

1. 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.

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

1. 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.

*OU*

Monsieur/Madame …………………… n’est pas soumis(e) à une période d’essai.

ARTICLE 4 : REMUNERATION

Conformément aux dispositions de la délibération et 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, Monsieur/Madame ………………………………… percevra une rémunération mensuelle calculée sur la base de ….. 35ème par référence à l’indice brut ……… (indice majoré ………)

*ou* ….ème échelon du grade de ……………………..

*et (éventuellement)* le supplément familial de traitement ainsi que *(le cas échéant)* les primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

La rémunération ainsi définie pourra faire l’objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

ARTICLE 5 : SECURITE SOCIALE ET RETRAITE

*Pour un contractuel :*

*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.*

*Pour un fonctionnaire CNRACL détaché :*

*En application de l’article L513-4 du code général de la fonction publique, Monsieur (ou Madame) … ne peut, en raison de sa qualité de fonctionnaire territoriale, être affilié à un quelconque régime de retraite par l’organisme d’accueil, il (ou elle) reste donc affilié(e) à la CNRACL.*

*Les retenues et contributions sont calculées sur la base du traitement afférent à l'emploi d'origine. Elles sont versées à la CNRACL par la collectivité d'origine, qui est remboursée par la collectivité d'accueil.*

**ARTICLE 6 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Monsieur/Madame …………….…. étant recruté(e) sur un contrat de projet d’une durée supérieure à un an, il/elle 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 susvisé.

**ARTICLE 7** : **RENOUVELLEMENT DE CONTRAT**

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse dans la limite d’une durée totale de six ans.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet 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.

(*le cas échéant*) Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903694&dateTexte=&categorieLien=cid), dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

Monsieur/Madame .................................................. dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître le cas échéant son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, M ...................................... est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 8 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article L9 du code de la fonction publique, Monsieur/Madame.............................................. est soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le code 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 9 : CONGES 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).*

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 :

* si 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.
* si 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.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

**ARTICLE 10 : RUPTURE ANTICIPEE**

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, 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.

Monsieur/Madame …………………………… est informé(e) 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.

En cas de rupture anticipée du présent contrat par l’employeur, Monsieur/Madame ………….… percevra une indemnité d’un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l’interruption du contrat.

ARTICLE 11 : DEMISSION

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 l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
* deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

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 12 : LICENCIEMENT**

*Le licenciement ne pourra intervenir qu’au terme de la procédure prévue à l’article 40 du décret n°88-145 du 15 février 1988.*

Monsieur/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 ;

*Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux* [*1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903694&dateTexte=&categorieLien=cid)*, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.*

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre fixe le point de départ du préavis. Il est calculé 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 ou par lettre remise en main propre contre décharge.

ARTICLE 13 : OBLIGATIONS DE FIN DE CONTRAT

Monsieur/Madame ……………………….. est informé(e) 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.

A l'expiration du contrat et en cas de rupture anticipée, l'autorité territoriale délivre à l'agent contractuel l’attestation employeur d’emploi destinée à pôle emploi et 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 14 : CONTENTIEUX**

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat seront jugés, s’il y a lieu, par le Tribunal Administratif de Melun, dans le respect du délai de recours de deux mois à compter de la présente notification.

La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr/)

 Fait en deux exemplaires

à …………………………,

 Le ……………………………,

L’agent contractuel Le Maire *(ou le Président),*

(signature) (signature)

Ampliation adressée au :

- comptable de la collectivité

***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.*
1. Le contrat de projet ne peut être conclu pour une durée indéterminée, y compris à l’issue de 6 ans de contrat. [↑](#footnote-ref-1)