**Contrat d‘engagement d’un agent contractuel sur un emploi permanent**

**Logo Collectivité**

**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**

*(en application de l’article 3-3 5°de la loi du 26 janvier 1984)*

**Comment compléter le projet de contrat :**

**Les éléments en bleu** ne doivent être conservés dans le contrat que si la collectivité ou l’agent sont concernés.

**Les éléments en rouge** visent à expliciter les différents contenus, et doivent être supprimés dans le contrat final.

**Entre les soussignés :**

D'une part, la commune (ou établissement public) de [……………] représenté (e) par son Maire (ou Président), M [……………],

Et d'autre part, M [……………] demeurant [……………]

**Il a tout d'abord été exposé ce qui suit :**

Compte tenu du fait que la commune compte moins de 2 000 habitants tel qu’en atteste le dernier recensement OU que l’établissement compte moins de 10 000 habitantset compte tenu du fait que la création ou la suppression de l’emploidépend 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 (définir précisément le motif du recrutement) ;

Il a été décidé conformément aux dispositions de l'article 3-3 5° de la loi du 26 janvier 1984 de recruter un agent contractuel en application de la délibération n° […………] en date du [………] créant l’emploi […………] et autorisant le recrutement d’un agent contractuel sur le fondement de l’article 3-3.

Considérant que la vacance de l’emploi de [……………] a été déclarée au Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Haute-Savoie [……………] sous le numéro [……………] ;

C'est dans ces conditions que M [……………], Maire (ou Président), a décidé de recruter M [……………] qui :

* sera soumis(e), outre les stipulations du présent contrat, aux dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aux dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
* remplit les conditions générales d’accès à la fonction publique territoriale fixées aux articles 2 et 2-1 du décret du 15 février 1988 (notamment les conditions d’aptitude physique).

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit :

# ARTICLE 1 :

M [……………], né(e) le [……………] à [……………] est engagé(e) à compter du [……………] en qualité de [……………] (préciser le poste occupé) conformément aux dispositions de l'article 3-3 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.Ce poste relève de la catégorie [……] (préciser la catégorie hiérarchique A, B ou C).

# ARTICLE 2 : OBJET DU CONTRAT

M [……………] est engagé(*e*) pour assurer les missions suivantes : [……………] (définir précisément les missions et responsabilités).

# ARTICLE 3 : DURÉE DU CONTRAT

M [……………] est engagé(e) pour une durée de ……. (indiquer la durée en jours, mois ou ans) pour la période du [……………] au [……………].

Rappel : Un contrat établi sur le fondement de l’article 3-3 5° est conclu pour une durée initiale maximale de 3 ans. Le contrat est renouvelable dans la limite d’une durée maximale de 6 ans.

(le cas échéant, si la collectivité souhaite prévoir une période d’essai et son renouvellement) Une période d’essai d’une durée de […..……] (indiquer la durée en jours, mois) est prévue au présent contrat. Cette période est renouvelable une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. À l’issue ou au cours de la période d'essai, l’agent contractuel peut être licencié sans préavis, ni indemnité.

La durée initiale de la période d'essai 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 inférieure à un an ;
* de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
* de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ou lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

En cas de licenciement en cours ou à l’issue de la période d’essai, un entretien préalable est obligatoire.

# ARTICLE 4 : DURÉE ET CONDITIONS D’EMPLOI

(Indiquer les conditions d’emploi : la liste ci-dessous n’est pas exhaustive mais donne un exemple de conditions d’emplois).

L’agent est recruté pour occuper un emploi à temps complet ou temps non complet à raison de [……………] heures hebdomadaires (supprimer les mentions inutiles).

Les jours et heures de travail sont les suivants : du…….. au ……, de …..h à ……h.

L’agent a un droit à congés annuels qui correspond à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Si l’agent n’a pas épuisé l’intégralité de ses congés à l’issue du contrat, du fait de l’autorité territoriale (notamment en raison de la définition du calendrier des congés annuels), une indemnité compensatrice lui sera versée.

(le cas échéant) L’agent pourra être amené à réaliser des heures supplémentaires/heures complémentaires (préciser les conditions, paiement, récupération…).

L’agent exerce ses fonctions à [……………] (préciser le lieu).

(le cas échéant si la collectivité possède un tel document) Un document récapitulatif de l’ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels est annexé au présent contrat (Annexe n°…).

# ARTICLE 5 : DROITS ET OBLIGATIONS DE L’AGENT CONTRACTUEL (loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

(Liste ci-dessous non exhaustive : à compléter par la collectivité)

L’agent contractuel a notamment les droits suivants :

* liberté d’opinion et protection contre la discrimination, y compris la discrimination sexuelle ;
* protection contre le harcèlement sexuel et moral ;
* interdiction de prise en compte dans la carrière des votes ou opinions de l’agent ;
* droit syndical ;
* droit de grève ;
* droit à la protection juridique « fonctionnelle » ;
* droit à rémunération ;
* droit à congés ;
* droit à des conditions d’hygiène et de sécurité de nature à préserver sa santé et son intégrité physique ;
* droit lié au dossier individuel (ne doit faire état des opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l’agent) ;

L’agent contractuel est notamment assujetti aux obligations suivantes :

* obligation de service et de respect des règles de cumul d’activité ;
* obligation de respect du secret professionnel et de discrétion professionnelle ;
* obligation d’obéissance hiérarchique.

# ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION – SECURITE SOCIALE – RETRAITE

La rémunération sera calculée sur la base du traitement afférent à l'indice majoré (IM) [……………]. (La rémunération doit être fixée en tenant compte notamment, des fonctions occupées, de la qualification requise pour l’exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que de son expérience).

L'agent bénéficie du traitement de base et du supplément familial (sur présentation des justificatifs).

(le cas échéant) L'intéressé(e) bénéficie de l'augmentation des traitements applicables aux fonctionnaires territoriaux.

L'agent bénéficie du traitement de base et s’il y a lieu de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (sur présentation des justificatifs).

(le cas échéant) Il bénéficie des primes et indemnités instaurées par l’assemblée délibérante de la collectivité pour les agents contractuels.

M [……………] est affilié(e) à l’IRCANTEC et est soumis aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

# ARTICLE 7 : RENOUVELLEMENT

Le présent contrat est renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée de six ans, ce contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

La collectivité territoriale s’engage à notifier à l’agent son intention de renouveler ou non l’engagement :

* 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 ;
* deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;
* trois mois avant le terme de l’engagement pour l’agent dont le contrat est susceptible d’être renouvelé pour une durée indéterminée.

(Cette durée est doublée dans la limite de 4 mois pour les travailleurs handicapés)

La notification de la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est supérieure ou égale à trois ans.

En cas de renouvellement, l'agent dispose 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 l'emploi.

# ARTICLE 8 : RUPTURE DU CONTRAT

En cas de licenciement avant le terme du contrat à l'initiative de la collectivité territoriale, M [……………] a droit à un préavis de licenciement d’une durée de :

huit jours dans l’hypothèse d’une ancienneté de services dans la collectivité inférieure à six mois ;

un mois dans l’hypothèse d’une ancienneté de services dans la collectivité comprise entre six mois et deux ans ;

deux mois dans l’hypothèse d’une ancienneté de services dans la collectivité d’au moins deux ans.

(Cette durée est doublée dans la limite de 4 mois pour les travailleurs handicapés)

Le cas échéant, la procédure ne peut aboutir qu’après un entretien préalable prévu aux articles 42 et 42-1 du décret n° 88-145.

Le cas échéant, l'indemnisation due en cas de licenciement sera celle fixée par le décret n°88-145 du 15 février 1988 aux articles 43 et suivants.

Aucun préavis n’est dû en cas de licenciement en matière disciplinaire ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

# ARTICLE 9 : DEMISSION

En cas de démission, M [……………] est tenu(e) d’informer l’autorité territoriale par lettre recommandée avec accusé de réception et est tenu(e) de respecter un délai de préavis identique à celui prévu en cas de licenciement.

# ARTICLE 10 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative (Tribunal Administratif de Grenoble) dans le respect du délai de recours de 2 mois à compter de la notification.

Le présent contrat sera transmis :

* au Représentant de l’État
* au comptable public

Le Maire (*ou Président*) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui a été notifié à l’intéressé.

Signature de l'agent, Fait à …………………

Notifié le : …………………

 Le Maire (*ou Président*)

 Nom et Prénom

 Signature de l'autorité territoriale

# DOCUMENTS A ANNEXER AU CONTRAT :

(le cas échéant) Certificats de travail

(le cas échéant) Document récapitulatif de l’ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels