*Modèle (Janvier 2024)*

|  |
| --- |
| **CONTRAT D’ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE *(OU INDÉTERMINÉE)* D’UN AGENT CONTRACTUEL SUR UN EMPLOI PERMANENT *(OU NON PERMANENT)* DANS LE CADRE D’UNE REPRISE DE PERSONNEL PRIVÉ**  ***(Article L. 1224-3 du Code du travail)*** |

**Logo Collectivité**

**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 orange** visent à expliciter les différents contenus, et doivent être supprimés dans le contrat final.

**Entre**

...................................... ***(dénomination exacte de la collectivité ou de l’établissement concerné)*** représenté***(e)*** par son ***(Maire ou Président)***, et dûment habilité par délibération du ...................................... ***(indiquer l'organe délibérant)*** en date du ......................................, ci-après dénommée « la collectivité » ;

**Et**

M. ***(Mme)*** ...................................... né***(e)*** le ...................................... à ......................................, domicilié***(e)*** à ......................................, ci-après dénommé « l’agent » ;

**Vu** le Code du travail, notamment son article L. 1224-3,

**Vu** le Code général de la fonction publique,

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

***(Le cas échéant) Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, transposable aux contractuels,***

***(Le cas échéant) Vu l’accord collectif conclu par la collectivité (ou l’établissement concerné) relatif à ...................................... en date du ......................................,***

**Vu** la délibération n° ...................................... en date du ...................................... portant création de l’emploi,

**Vu** la déclaration de vacance d’emploi auprès du Centre de Gestion n° ...................................... en date du ......................................,

**Considérant** que la collectivité a décidé de reprendre l’activité de ...................................... ***(nom de l’organisme de droit privé dont l’activité est reprise)***; qu’en application des dispositions du Code du travail, elle est donc tenue de reprendre son personnel en proposant à ses salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires, qui reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires.

C'est dans ces conditions que M. ***(Mme)*** ......................................, Maire ***(ou Président)***, a décidé de recruter M. ***(Mme)*** ...................................... qui sera soumis***(e)***, outre les stipulations du présent contrat, aux dispositions auxquelles renvoient les articles L. 9, L. 272-1 à L. 272-2, L. 516-1, L. 554-3, L. 713-1, L. 829-1 à L. 829-2 du Code général de la fonction publique et à celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

**Il a été convenu ce qui suit :**

# ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

M. ***(Mme)*** ...................................... né***(e)*** le ...................................... à ...................................... est engagé***(e)*** en qualité de ...................................... ***(préciser la fonction)*** contractuel conformément aux dispositions de l’article L. 1224-3 du Code du travail. Ce poste relève de la catégorie hiérarchique ...................................... ***(A, B ou C)***.

Le contrat court à compter du ...................................... pour une durée de ...................................... ***(Exprimé en jours, mois ou ans / Reprendre la durée restante du précédent contrat de droit privé ou possibilité de prévoir une durée supérieure) OU pour une durée indéterminée.*** Il prend ainsi effet à compter du ...................................... pour se terminer le ...................................... inclus.

M. ***(Mme)*** ...................................... exerce ses fonctions à temps complet à raison de 35h hebdomadaires ***ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de*** ......................................***/35ème (ou*** ......................................***/20ème ou*** ......................................***/16ème)*** sur ...................................... jours ***(conserver le temps de travail précédent dans les limites des dispositions encadrant le temps de travail dans la fonction publique et en l’adaptant aux conditions d’organisation mises en place dans la collectivité, comme l’octroi de RTT par exemple)***.

Ses horaires de travail sont les suivants : du ...................................... au ......................................, de ...................................... h à ...................................... h ***(le cas échéant)***. ***(les horaires de travail ne sont pas considérés comme une clause substantielle du précédent contrat et peuvent être adaptés en fonction des nécessités de service)***.

***(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 ...................................... ***(conserver le même lieu d’affectation dans la mesure du possible)***.

# ARTICLE 2 : PÉRIODE D’ESSAI

Aucune période d’essai n’est prévue dans le cadre du transfert d’activités avec reprise du personnel exerçant les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat.

# ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION

M. ***(Mme)*** ......................................perçoit une rémunération calculée par référence à l'indice majoré (IM) ......................................, ainsi qu’un montant d’IFSE de ......................................€ mensuels, auxquels viendront s’ajouter le CIA (en fonction de l’engagement professionnel et de la manière de servir de l’agent), l’indemnité de résidence ***(le cas échéant)***, ***le supplément familial de traitement (le cas échéant sur présentation des justificatifs),*** ***et toutes autres primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante (le cas échéant).***

Cette rémunération sera réévaluée a minima au bout de trois ans de service continu, notamment au vu des résultats des [entretiens professionnels annuels](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992) ou de l'évolution des fonctions.

***NB : il n’est pas possible de proposer une rémunération inférieure à la rémunération antérieure au seul motif qu’elle dépasserait celle des agents de même niveau de responsabilités et de qualification (Conseil d’État, avis n° 299307 Mme M. du 21 mai 2007). Une diminution ne sera possible que si elle dépasse manifestement les règles générales de la collectivité pour ses contractuels (après valorisation de l’ancienneté) ou, à défaut, si elle excède manifestement la rémunération qu’un employeur peut accorder à des contractuels, en tenant compte des fonctions, de la qualification de l’agent et de la rémunération des personnels de l’État à qualification équivalente et fonctions analogues. Enfin, la comparaison doit inclure les montants bruts des salaires et les primes liées à l’exercice normal des fonctions dans le cadre de l’ancien et du nouveau contrat (Conseil d’État, n° 421715 Mme X. du 2 décembre 2019).***

# ARTICLE 4 : DROITS ET OBLIGATIONS

M. ***(Mme)*** ......................................est soumis***(e)*** pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 111-1 à L. 142-3 et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Préalablement à son recrutement, l’agent a été informédes obligations déontologiques issues des articles L. 121-3 à L. 121-5, L. 123-1 à L. 123-10, L. 124-1 et L. 124-4 à L. 124-26 du Code général de la fonction publique relatifs notamment à l’exercice d’activités accessoires non autorisées, et des manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du Code pénal relatifs aux prises illégales d’intérêts.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

# ARTICLE 5 : CONGÉS

L'agent contractuel a droit à des congés annuels dans les mêmes conditions que les fonctionnaires et aux autres congés prévus par le décret du 15 février 1988 dans les conditions fixées par ce dernier.

Sur présentation d'un certificat médical, l'agent contractuel est placé en congé de maladie.

En cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés, il peut être placé en congé de grave maladie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail :

* Jusqu'à sa guérison complète ;
* Ou jusqu'à la consolidation de sa blessure.

Pour des raisons de santé, l’agent peut être autorisé***(e)*** à accomplir son service à temps partiel thérapeutique.

En cas de grossesse ou d’adoption, l'agent contractuel peut bénéficier :

* D'un congé de maternité ou d’adoption ;
* Ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Sous certaines conditions, l’agent contractuel peut également bénéficier des congés suivants : congé parental, congé de présence parentale, congé pour raisons familiales, congé pour évènement familial, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congés de formation (formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l’expérience, syndicale), congé pour convenances personnelles, congé pour création d’entreprise, congé de mobilité, congé pour suivre un cycle préparatoire à un concours, une période probatoire ou une période de scolarité, congé de représentation, congé pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour remplir un mandat de parlementaire, congé pour se rendre outre-mer ou à l’étranger pour une adoption, congé pour activités dans la réserve, congé pour préparation et encadrement des séjours de cohésion du service national universel, congé pour instruction militaire.

# ARTICLE 6 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT *(uniquement pour les CDD)*

En cas de renouvellement du contrat, le nouveau contrat proposé sera conclu en application du Code général de la ponction publique et du décret n° 88-145 du 15 février 1988, en tenant compte des périodes précédemment effectuées auprès de l’ancien employeur privé.

L’intention de renouveler ou non le présent contrat sera notifiée à M. ***(Mme)*** ......................................dans un délai de ***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 égale ou 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).***

***NB : Cette durée est doublée dans la limite de quatre mois pour les travailleurs handicapés.***

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.

***En cas de non-renouvellement du contrat à son terme par l’employeur, l’agent aura droit à une indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération brute globale perçue au cours de son contrat, renouvellements inclus, si la durée de ce dernier a été inférieure ou égale à un an. Cette indemnité ne sera toutefois pas due si l’agent bénéficie, à la suite de ce contrat, d’une nomination en tant que stagiaire ou d’un nouveau contrat en CDD ou CDI au sein de la fonction publique territoriale, ou s’il refuse un CDI proposé par l’employeur sur le même emploi ou un emploi similaire, assorti d’une rémunération au moins équivalente. (malgré l’absence de précision des textes sur l’application de cette indemnité à ce type de contrat, il est conseillé de l’appliquer, sous réserve de l’interprétation des juges, en conservant ce paragraphe uniquement si la durée du contrat, incluant l’ancienneté dans le précédent contrat de droit privé, est inférieure ou égale à 1 an et si la rémunération brute globale prévue à l’article 3 est inférieure à deux fois le SMIC)***

ARTICLE 7 : RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat peut prendre fin en raison de son non-renouvellement *(uniquement pour les CDD)*,du non-renouvellement d’un titre de séjour, de la déchéance des droits civiques, de l’interdiction d’exercer un emploi public prononcée par décision de justice, de l’admission à la retraite ou des cas suivants.

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

Le licenciement ne peut intervenir qu’au terme de la procédure prévue par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Il est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de licenciement, l’agent a droit à un préavis, à compter de la date de notification de la lettre de licenciement, d'une durée de :

- Huit jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à six mois ;

- Un mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- Deux mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

***NB : Cette durée est doublée dans la limite de quatre mois pour les travailleurs handicapés.***

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.

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.

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 de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement à laquelle peut prétendre l’agent en cas de licenciement pour motif autre que disciplinaire.

1. **Démission**

M. ***(Mme)*** ......................................devra exprimer de manière claire et non équivoque sa volonté expresse de démissionner par lettre recommandée avec demande d’avis de réception en respectant une durée de préavis identique à celle figurant à l’article 7.1.

1. **Rupture conventionnelle *(uniquement pour les CDI)***

Le contrat peut prendre fin, à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, par une rupture conventionnelle, qui nécessite un accord réciproque des parties matérialisé par la signature d’une convention.

La procédure de rupture conventionnelle est décrite par les articles 49 bis et suivants du décret du 15 février 1988 susvisé.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

* Pendant la période d'essai ;
* En cas de licenciement ou de démission ;
* Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
* Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La conclusion d’une convention de rupture conventionnelle entraîne le versement par l’employeur d’une indemnité spécifique, dont le montant est librement négocié par les parties en fonction des montants plancher et plafond définis par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agents publics pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

ARTICLE 8 : SÉCURITE SOCIALE – RETRAITE – PROTECTION SOCIALE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M. ***(Mme)*** ...................................... est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

M. ***(Mme)*** ......................................est affilié***(e)*** à l'IRCANTEC.

***(Le cas échéant) L’agent bénéficie de la participation de l’employeur au financement des garanties de protection sociale complémentaire : ...................................... € (santé) et ...................................... € (prévoyance).***

ARTICLE 9 : DOCUMENTS ATTACHÉS AU CONTRAT – ANNEXES

* + - * ***(Le cas échéant) Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir (fiche de poste) ;***
      * ***(Le cas échéant) La note relative à l’ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels ;***
      * Un certificat de travail sera remis à M. *(Mme)* ......................................à l’expiration du contrat.

*NB : 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 sont annexés au contrat.*

ARTICLE 10 : AMPLIATION – CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

***(Le Directeur Général des services) (à adapter)*** est chargé de l'exécution du présent contrat dont ampliation sera insérée au dossier individuel de l'agent et transmise à :

* M. le Préfet de Haute-Savoie ;
* M. le Président du Centre de Gestion de Haute-Savoie ;
* M. le Receveur Municipal ;
* L'intéressé.

Fait en double exemplaire.

A ......................................

Le ......................................

Le Maire ***(ou le Président),***

* certifie le caractère exécutoire de cet acte ;
* informe l’agent que celui-ci peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [**www.telerecours.fr**](http://www.telerecours.fr/).

Signatures

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

Nom et Prénom Nom et Prénom