*Modèle (Juin 2025)*

|  |
| --- |
| **CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE D’ASSISTANT MATERNEL** |

**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 ......................................

**Et**

M. ***(Mme)*** ...................................... né***(e)*** le ...................................... à ......................................, domicilié***(e)*** à ......................................

**Vu** les articles L. 423-1, L. 423-2, L. 423-3, L. 423-17 à L. 423-22, D. 423-5 à D. 423-16 du Code de l’action sociale et des familles,

**Vu** les articles L. 1226-1, L. 1232-2 à L. 1232-4, D. 1226-1 à D. 1226-8, R. 1232-1, R. 4624-21 à R. 4624-24 du Code du travail,

**Vu** les articles L. 2111-2 et L. 2112-3 du Code de la santé publique,

**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,***

**Vu** l’article 3 du décret n° 2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels,

**Vu** le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d’agrément des assistants maternels,

***(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 ...................................... créant l'emploi d’assistant maternel ***(indiquer si l'emploi est créé à temps complet ou à temps non complet à raison de ....................................../35ème)*** comprenant les fonctions suivantes : ...................................... ***(définir précisément les fonctions de l'emploi concerné)***,

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

**Considérant** que l’intéressé***(e)*** a été recruté***(e)*** sur la base de l’article ...................................... ***(le cas échéant L. 332-8, 1° - 2° - 3° - 4° - 5° - 6°)*** du Code général de la fonction publique et que la durée des contrats précédents est égale à six ans ; sur l'emploi de ...................................... à ....................................../35ème ***(ou*** ......................................***/20ème ou*** ......................................***/16ème)*** et percevait la rémunération afférente à l'indice majoré (IM) ......................................,

**Considérant** l’entretien réalisé le ......................................, préalablement à la conclusion d’un contrat à durée indéterminée,

**Il a été convenu ce qui suit :**

# ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

M. ***(Mme)*** ...................................... est engagé***(e)*** en qualité de ...................................... ***(préciser le grade)*** contractuel relevant de la catégorie hiérarchique ...................................... ***(A, B ou C)*** pour assurer les fonctions suivantes ***(à préciser)***: ...................................... à compter du ...................................... pour une durée indéterminée.

# ARTICLE 2 : PÉRIODE D’ESSAI

***NB : Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'une administration établit ou renouvelle un nouveau contrat avec le même agent pour exercer les mêmes fonctions ou occuper le même emploi que précédemment.***

***(Le cas échéant) M. (Mme)*** ...................................... ***n’est pas soumis(e) à une période d’essai.***

***OU***

1. ***Durée de la période d’essai***

***M. (Mme)*** ...................................... ***est soumis(e) à une période d’essai de trois mois qui permettra à la collectivité d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.***

1. ***Possibilité de renouveler la période d’essai (le cas échéant)***

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

***La collectivité se réserve la possibilité de renouveler une fois la période d’essai pour une durée au plus égale à sa durée initiale.***

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.***

# ARTICLE 3 : TEMPS DE TRAVAIL – RÉMUNÉRATION

M. ***(Mme)*** ...................................... exerce ses fonctions à temps complet ***(ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de*** ......................................***/35ème (ou*** ......................................***/20ème ou*** ......................................***/16ème))*** et perçoit une rémunération calculée par référence à l'indice majoré (IM) ......................................, 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 prévues par la loi ou par décret et instituées par l'assemblée délibérante (le cas échéant).***

***NB : Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant notamment en compte les fonctions occupées, la qualification de l'agent et son expérience.***

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

# 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.

En cas de manquement à ces obligations, l’agent sera susceptible de faire l’objet d’une procédure disciplinaire prévue par le décret précité.

# ARTICLE 5 : CONGÉS

L'agent contractuel a droit à des congés annuels dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

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 : RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat peut prendre fin en raison 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 deux mois pour l’agent qui justifie d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

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 6.1.

1. **Rupture conventionnelle**

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'agent public 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 7 : SÉCURITÉ 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 8 : 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 9 : 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 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