Contrat de droit public à durée déterminée

pris en application de l’article L. 352-4 du code général de la fonction publique, dans le cadre d’un recrutement d’un travailleur handicapé

Entre Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président

De ….

Adresse (rappelez l’adresse de la collectivité territoriale ou établissement public)

Et

M….

Domicilié(e) : …..

Vu le Code général de la fonction publique, notamment son article L. 352-4,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

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

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7 et 9,

Vu le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l’application de l’article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°…………………… du……………………portant statut particulier du cadre d’emplois des …………………………….,

Vu le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, notamment son article 2 ;

Vu la délibération en date du ……………………. portant création d’un emploi permanent de ………………………(fonctions exercées) correspondant au grade de ……………………….. et fixant le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération, pour une durée hebdomadaire de …... /35ème,

Vu la déclaration de création/vacance d’emploi auprès du centre de gestion,

Vu la candidature présentée par M..................,

Considérant que M ………………… est bénéficiaire de l’obligation d’emploi instituée par l’article L. 5212-13 du Code du travail,

Considérant que M …………………. remplit les conditions requises par l’article L. 321-1 du Code général de la fonction publique, et notamment l’aptitude physique pour l’exercice de la fonction ci-dessus envisagée, compte tenu des possibilités de compensation du handicap,

Vu le certificat médical, délivré par un médecin agréé compétent en matière de handicap, attestant l’aptitude physique en date du..........................,

(Le cas échéant pour un emploi à pourvoir du niveau des cadres d’emplois de catégories A et B) Considérant que M ………………… dispose du diplôme ou du niveau d’études exigé des candidats au concours externe fixé par le statut particulier du cadre d’emplois,

(le cas échéant) Considérant l’avis favorable de la commission compétente chargée de vérifier les équivalences de diplômes,

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1**

M........................... est recruté(e) sur un emploi relevant de la catégorie hiérarchique (A, B ou C) en qualité de ………. (grade) contractuel, pour assurer les fonctions suivantes :…………… (définition du poste occupé).

La durée hebdomadaire de service est fixée à ….../35ème

La durée du contrat est égale à celle du stage prévu au statut particulier du cadre d’emplois concerné, soit ............... à compter du………

Cette durée pourra être prolongée si le contrat est interrompu par des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, ou en cas de travail à temps partiel, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires stagiaires.

**ARTICLE 2**

M/Mme…………….percevra une rémunération constituée des éléments suivants :

- un traitement indiciaire brut afférent à l’indice brut …….., indice majoré ……. soit un montant brut de ……………..€ (montant équivalant à la rémunération servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe du cadre d’emplois) ;

La rémunération sera versée chaque mois après service fait par virement sur compte bancaire.

- (le cas échéant) les primes et indemnités liées au cadre d’emplois et aux fonctions occupées ;

- (le cas échéant) le supplément familial de traitement prévu aux articles L.712-8 à L.712-11 du CGFP ;

- (le cas échéant) les heures complémentaires et/ou les heures supplémentaires ;

- (le cas échéant) les astreintes et permanences

- etc.

(le cas échéant) Les modalités de versement ainsi que la périodicité de versement de ces éléments sont prévues dans des arrêtés spécifiques.

Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires.

**Article 3**

Les conditions d’emplois sont les suivantes :……….(par exemple, indiquez le ou les jours travaillés ; les horaires ; si l’agent utilisera un véhicule de service, un logement de fonction, etc.).

Les conditions de travail sont organisées :

- par les délibérations qui suivent : listez les délibérations relatives au temps de travail, le cas échéant, aux heures complémentaires et supplémentaires, aux astreintes et permanences, ou encore aux véhicules de fonction et aux logements de fonction, etc…

-le cas échéant, par les accords collectifs conclus avec les organisations syndicales : listez ces accords ou écrivez NEANT si aucun accord collectif

M..................exerce ses fonctions : …..(indiquez le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux)

**ARTICLE 4**

M .............................fera l’objet d’un suivi personnalisé visant à faciliter son insertion professionnelle.

(Le cas échéant) M ............................ est astreint à suivre la formation préalable à la titularisation dans le grade de ........................ sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le C.N.F.P.T.

M................peut exercer ses fonctions à temps partiel dans les conditions prévues aux articles 1er à 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

Un rapport d’appréciation sur le déroulement du contrat sera établi par l’autorité hiérarchique et (le cas échéant) par le directeur de l’organisme ou de l’établissement de formation. Ce rapport sera intégré au dossier individuel de M ...........................................................,

Sous réserve de l’accord de l’agent, et si la situation l’exige, notamment pour des raisons médicales, l’administration se réserve le droit de réorienter M …………………………. sur un autre poste de travail. M ………………… peut refuser la réorientation envisagée. Il (elle) peut alors être licencié(e) et ouvrir droit aux indemnisations pour perte d’emploi dans les conditions de droit commun.

**ARTICLE 5**

L’agent est soumis aux droits et aux obligations tels que définis par le livre Ier : droits, obligations et protections du code général de la fonction publique, ainsi que par le décret du 15 février 1988 précité.

(Le cas échéant) L’agent est également soumis aux dispositions édictées dans le règlement intérieur annexé au présent contrat.

**ARTICLE 6**

La rémunération est soumise à des cotisations et contributions salariales, perçues par le régime général de sécurité sociale

M ………….est affilié(*e*) à l’IRCANTEC.

**ARTICLE 7**

Le présent contrat est susceptible d’être rompu pour l’un des motifs suivants :

**1- Licenciement à l’initiative de l’autorité territoriale**

Le licenciement intervient après un droit à un préavis de :

- 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,

- 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,

- 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

NDLR : La durée de service est calculée en tenant compte de l’ensemble des contrats conclus hors interruption de plus de 4 mois due à une démission de l’agent.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire soit en cours ou au terme de la période d’essai soit en cas de non-renouvellement d’un titre de séjour, de déchéance des droits civiques ou de l’interdiction d’exercer un emploi public prononcé par décision de justice sur le fondement de l’article 131-26 du code pénal.

**2 – Démission du co-contractant**

La démission doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

L’agent est tenu de respecter un préavis d’une durée de :

- 8 jours au moins si la durée des services est inférieure à 6 mois,

- 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,

- 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

NDLR : L’ancienneté est décomptée jusqu’à la date d’envoi de la lettre de démission due à une démission de l’agent.

La durée de service est calculée en tenant compte de l’ensemble des contrats conclus hors interruption de plus de 4 mois due à une démission de l’agent.

**3- Autres modalités de fin du contrat**

La fin du contrat peut également intervenir pour les motifs suivants :

- le non-renouvellement du contrat : article 38-1 du décret n° 88-145 précité ;

- le non-renouvellement du titre de séjour (pour les ressortissants étrangers) : article 39-1 du décret n° 88-145 précité ;

- la déchéance des droits civiques : article 39-1 du décret n° 88-145 précité ;

- l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice : article 39-1 du décret n° 88-145 précité ;

- l’admission à la retraite.

**ARTICLE 8**

Au terme du contrat, et après entretien avec l’agent, un rapport sur l’aptitude professionnelle de M....................... est établi par l’autorité territoriale, au vu de son dossier individuel.

Sur la base de ce rapport, l’autorité territoriale décidera :

- soit de la titularisation dans le grade détenu en qualité d’agent contractuel,

- soit du renouvellement du contrat pour une durée équivalente à celle du contrat initial, au besoin sur un cadre d’emplois de niveau hiérarchique inférieur, non renouvelable, après avis de la commission administrative paritaire,

- soit au non-renouvellement à échéance, ouvrant droit à des allocations d’assurance chômage selon la réglementation en vigueur, après avis de la commission administrative paritaire.

**Article 9**

Conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, apparaissent en annexe les dispositions législatives et réglementaires générales concernant :

- les droits en matière de durée de travail, d'organisation du travail ainsi qu’en matière d'heures supplémentaires ;

- les droits à congés rémunérés ;

- les droits à la formation ;

- les droits en matière de protection sociale ;

**ARTICLE 10**

Le présent contrat sera transmis au représentant de l’Etat, au comptable de la collectivité et notifié à l’intéressé(*e*).

Signature de l’agent Fait à ........................., le ..../..../....

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président

(nom, prénom et qualité lisibles)

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président informe que le présent contrat peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l’application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>.

**ANNEXE OBLIGATOIRE**

Conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 précité, tout agent public reçoit communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

Cette annexe, qui complète le contrat, permet à tout employeur public de satisfaire à cette obligation, en application de l'article L. 115-7 du Code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne.

**IMPORTANT :** le bénéfice des droits énumérés ci-dessous dépend, au cas par cas, du respect des conditions statutaires.

**I. – Informations relatives à vos droits en matière de durée de travail, d'organisation du travail ainsi qu’en matière d'heures supplémentaires**

Les principales dispositions législatives et réglementaires applicables sont les suivantes :

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L. 611-1 à L. 611-3 ;

- loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

- décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, notamment son article 3-1 ;

- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, notamment son article 4 ;

- décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale

- décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

**II – Informations relatives à vos droits à congés rémunérés**

Selon les modalités fixées par les dispositions législatives et règlementaires ci-après, vous avez droit :

- à un congé annuel : article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

- à congé de maternité : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé de naissance : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé d'adoption : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant : article 10 du décret n° 88-145 précité ;

- au congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle : article 6 du décret n° 88-145 précité ;

- au congé relatif à l'exercice de fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel : article 20 du décret précité ;

- au congé pour accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle : article 20 du décret n° 88-145 précité ;

- au congé pour formation syndicale : article 6 du décret n° 88-145 précité ; décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour la formation syndicale ;

- au congé de formation professionnelle : article 6 du décret n° 88-145 précité ; articles 42 à 45-1 du 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 ;

- au congé pour validation des acquis de l'expérience : articles 42 et 47 du 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 ;

- au congé pour bilan de compétences : articles 42 et 46 du décret n° 2007-1845 précité ;

- au congé de transition professionnelle : article L. 422-3 du code général de la fonction publique : article 48 du décret n° 2007-1845 précité ;

-(le cas échéant) au(x) jour(s) de réduction du temps de travail (temps de repos lié au dépassement de la durée légale annuelle de travail définie aux articles L. 611-1 à L. 611-3 du code général de la fonction publique).

**III – Informations relatives à vos droits à la formation**

Vos droits à la formation sont fixés par les dispositions législatives et règlementaires suivantes :

- articles L. 421-1 à L. 421-8, L. 422-2, L. 422-4 à L. 422-19, L. 422-21 à L. 422-30 du CGFP ;

- articles 41 à 48 du décret n° 2007-1845 précité ;

- décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

**IV – Informations relatives à vos droits en matière de protection sociale**

1. Vous pouvez bénéficier des congés pour raisons de santé suivants :

a. Congés de maladie : article 7 du décret n° 88-145 précité ;

b. Congé de grave maladie : article 8 du décret n° 88-145 précité.

2. Vous pouvez être autorisé(e) à accomplir votre service à temps partiel thérapeutique dans les conditions suivantes : article 9-1 du décret n° 88-145 précité.

3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, dans les conditions suivantes : article 9 du décret n° 88-145 précité.

4. Vous pouvez bénéficier de la participation de votre employeur au financement de votre complémentaire santé (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents).

5. Vous pouvez bénéficier des congés rémunérés pour raisons familiales mentionnés *supra.*

6. Vous pouvez bénéficier des congés d'aidant suivants :

- congé de présence parentale : articles 14-2, 27 et 28 du décret n° 88-145 précité ;

- congé de solidarité familiale : articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale : articles 14-3 du décret n° 88-145 précité ;

- congé de proche aidant : articles 13, 14-4 et 28 du décret n° 88-145 précité ; articles D. 168-11 à D. 168-18 du code de la sécurité sociale).