*Modèle (Janvier 2024)*

**CONTRAT D’ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE PORTANT RECRUTEMENT D’UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ**

***(Article L. 352-4 du Code Général de la Fonction Publique)***

**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 général de la fonction publique, notamment son article L. 352-4,

**Vu** la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés, et instituant une obligation d’emploi des travailleurs handicapés auprès des collectivités publiques,

**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** le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique,

**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,

***(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** le certificat médical en date du ...................................... attestant l’aptitude physique de l’agent à l’exercice des fonctions postulées,

**Considérant** que l’agent justifie des diplômes ou du niveau d’études exigés des candidats aux concours externes du cadre d’emplois concerné,

***OU***

**Considérant** l’appréciation de la candidature de l’agent faite sur dossier par l’autorité territoriale après avis de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour accéder aux emplois de catégorie C,

***OU***

**Considérant** l’avis favorable de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter aux concours externes d’accès aux cadres d’emplois de catégorie A et B, placée auprès du CNFPT,

**Considérant** que l’agent est reconnu handicapé ***OU*** victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ***OU*** titulaire d'une pension d'invalidité ***OU*** bénéficiaire de l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ***OU*** sapeur-pompier volontaire titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ***OU*** titulaire de la carte “mobilité inclusion” portant la mention “invalidité” ***OU*** titulaire de l'allocation aux adultes handicapés, conformément au 1° ***OU*** 2° ***OU*** 3° ***OU*** 4° ***OU*** 9° ***OU*** 10° ***OU*** 11° de l’article L. 5212-13 du Code du travail,

**Considérant** que l’offre d’emploi a été publiée sur l’espace numérique commun aux trois fonctions publiques ***et que le délai de candidature était d’au moins un mois*** ***(vérifier le respect de ce délai ou justifier en quoi l’urgence n’a pas permis de le respecter)***,

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 ;
* Remplit les conditions générales d’accès à la fonction publique territoriale fixées aux articles 2 et 2-1 du décret du 15 février 1988.

**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. 352-4 du Code général de la fonction publique. 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) / La durée initiale correspond à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d’emplois dans lequel l’agent a vocation à être titularisé. Le contrat est renouvelable ; sa durée ne peut excéder celle fixée initialement).*** Il prend ainsi effet à compter du ...................................... jusqu’au ...................................... inclus.

M. ***(Mme)*** ...................................... exerce ses fonctions à temps complet à raison de 35h hebdomadaires ***(en cas de quotité supérieure, préciser le nombre de RTT acquises)*** ***ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de*** ......................................***/35ème (ou*** ......................................***/20ème ou*** ......................................***/16ème)*** sur ...................................... jours.

Ses horaires de travail sont les suivants : du ...................................... au ......................................, de ...................................... h à ...................................... h ***(le cas échéant)***.

***(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 l’adresse de la résidence administrative).***

# ARTICLE 2 : RÉMUNÉRATION

M. ***(Mme)*** ...................................... perçoit une rémunération calculée par référence à l'indice majoré (IM) ...................................... ***(équivalent à la rémunération qui est versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe)***, 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), ***(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).***

# ARTICLE 3 : 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, l’agent sera susceptible de faire l’objet d’une procédure disciplinaire prévue par le décret précité.

# ARTICLE 4 : 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 pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour accomplir un mandat de parlementaire, congé pour instruction militaire ou pour une activité dans l’une des réserves, congé aux fins d’exercer des fonctions de préparation et d’encadrement des séjours de cohésion du service national universel, congé pour service national.

# ARTICLE 5 : DÉROULEMENT DU CONTRAT

L’agent bénéficie, au cours du présent contrat, de la formation prévue pour la titularisation dans le grade de ...................................... *(préciser le grade)* sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT.

Afin de faciliter son insertion professionnelle, l’agent fera l’objet d’un suivi personnalisé médical et professionnel.

Le déroulement du contrat fait l’objet d’un rapport d’appréciation établi par l’autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l’organisme ou de l’établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l’agent.

# ARTICLE 6 : PROLONGATION DU CONTRAT

L’interruption du présent contrat du fait de congés successifs de toute nature, autres que les congés annuels, entraîne la prolongation de ce dernier dans les conditions prévues aux articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

# ARTICLE 7 : 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 :

- 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.

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.

# ARTICLE 8 : TERME DU CONTRAT

À l’issue du contrat, l’appréciation de l’aptitude professionnelle de l’agent par l’autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l’agent et après entretien. Une évaluation des compétences de l’agent est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle. Plusieurs options sont possibles.

1. **Titularisation**

Si l’agent est déclaré***(e)*** apte à exercer ses fonctions, l’autorité territoriale procède à sa titularisation.

1. **Renouvellement**

Si l’agent, sans s’être révélé***(e)*** inapte à exercer ses fonctions, n’a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l’autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial, après avis de la commission administrative paritaire compétente du cadre d’emplois au sein duquel l’agent a vocation à être titularisé***(e)***.

1. **Licenciement**

Si l’appréciation de l’aptitude ne permet pas d’envisager que l’agent puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n’est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d’emplois concerné. L’agent peut bénéficier de l’allocation d’aide de retour à l’emploi en application de l’article L. 351-12 du Code du travail.

ARTICLE 9 : 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 10 : 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 11 : 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