***Modèle de contrat de projet***

***(Pour mener à bien un projet ou une opération identifié établi en application des dispositions des articles L.332-24 et suivants du code général de la fonction publique)***

**Entre,**

*Mme/M……………………………, Maire (ou Président), représentant la Commune de ….. (ou Etablissement),*

D’une part,

**Et**

*Mme/M*…………………………… né(e) le………………… à …………………, domicilié(e) ……………………………………………………………………ci-après désigné(e) "le co-contractant",

**D’autre part,**

Vu le Code général de la fonction publique, notamment en ses articles L.332-24 et suivants,

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

Vu le décret

Vu la délibération du ………………… *(organe délibérant)* en date du ………………… portant création d’un emploi non permanent et autorisant le recrutement d’un agent contractuel sur le grade de ...................... relevant de la catégorie … *(A,B,C)* à temps complet / non complet, à raison de ……… heures hebdomadaires,

Vu la déclaration de vacance d’emploi en date du ………………,

Vu l’offre d'emploi n° ………………… publiée sur le site Emploi Territorial en date du…………………,

Vu la candidature présentée par (l’agent) ……………………………,

Considérant qu’il est nécessaire de recruter un agent par contrat à durée déterminée pour mener à bien le projet / l'opération de *(à définir précisément),* requérant des compétences techniques spécialisées,

**Il a été d’un commun accord arrêté et convenu ce qui suit :**

# ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

*Le contrat de projet est conclu pour une* ***durée minimale de 1 an et maximale de six ans.***

Afin de permettre la réalisation de ce projet / cette opération, le co-contractant est engagé en qualité de (grade) contractuel relevant de la catégorie hiérarchique A / B / C, pour accomplir les fonctions suivantes : (à définir précisément), à temps complet / non complet, à raison de ……… heures hebdomadaires à compter du ......................................... pour une durée déterminée de ......................................... OU jusqu'au ......................................... (maximum six ans)

(L’agent) …………………………… effectuera les tâches suivantes dans le cadre de son contrat de projet : (préciser les tâches confiées à l'agent).

La répartition journalière des heures de travail ainsi que l'emploi du temps hebdomadaire sont fixés conformément au protocole de temps de travail joint en annexe.

La résidence administrative est fixée ………………………… (adresse du lieu d’affectation de l’agent)

(Le cas échéant) Une période d’essai de … jours / semaines / mois sera applicable.

(Le cas échéant) La période d’essai sera renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

*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 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ;*

*- d'1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an ;*

*- de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans ;*

*- de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans.*

# ARTICLE 2 : REMUNERATION

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant reçoit une rémunération mensuelle calculée sur la base de l'indice brut …, majoré …, réduite proportionnellement à la durée hebdomadaire de travail, soit les …../35ème, assortie (le cas échéant) du supplément familial de traitement et du régime indemnitaire applicable aux agents contractuels de droit public relevant du grade de ………..

# ARTICLE 3 : EVALUATION DE L’AGENT

Le co-contractant, recruté sur un emploi permanent par contrat de projet d’une durée supérieure à un an, bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien, conduit par le supérieur hiérarchique direct, vise à apprécier la valeur professionnelle de l’agent à travers les résultats professionnels, les objectifs, la manière de servir, les acquis de l’expérience professionnelle, le cas échéant les capacités d’encadrement. L’entretien porte également sur les perspectives d’évolution professionnelle, dont les projets de préparation au concours, ainsi que les besoins de formation.

Article 4 : Régime de Sécurité Sociale et de retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du co-contractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

Le co-contractant est affilié à l'IRCANTEC.

Article 5 : Congés annuels

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services et les modalités de fonctionnement sont celles prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable du Maire / Président. Les éventuels congés non pris du fait de l’autorité territoriale donneront lieu à une indemnité compensatrice selon les modalités suivantes :

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours,

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

Article 6 : Renouvellement du contrat

Le présent contrat est susceptible de renouvellement par reconduction expresse dans les conditions prévues à l’article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public.

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour un contrat de projet d’une durée inférieure à six ans, et que le projet ou que l’opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;

au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, le co-contractant dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Article 7 : Rupture du contrat

1) Rupture à l'initiative de la collectivité ou de l’établissement employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial :

Le contrat prend fin avec (décrire précisément l’événement ou le résultat objectif permettant de déterminer la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d’évaluation et de contrôle de ce résultat).

Il peut être également mis fin au présent contrat, à l’initiative de l’employeur, dès lors que le projet / l'opération pour lequel / laquelle celui-ci a été conclu ne peut pas se réaliser (cas de force majeure, motif d’intérêt général).

La rupture de l’engagement intervient après le respect d’un délai de prévenance par l’autorité territoriale. L’agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans,

au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

En cas de rupture anticipée du présent contrat, le co-contractant a droit à une indemnité de rupture d’un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l’interruption du contrat.

2) Licenciement à l'initiative de la collectivité ou de l’établissement employeur :

Le licenciement ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut se faire accompagner par la personne de son choix. L’entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

En cas de licenciement, le co-contractant a droit à un préavis d'une durée de :

huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois,

un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,

deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

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.

La date de présentation de la lettre notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus et de l'indemnité de licenciement est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

La décision de licenciement est notifiée à l’intéressé(e) par lettre recommandée avec demande d’avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

3) Démission du co-contractant :

La démission du co-contractant doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le co-contractant est tenu de respecter un préavis d'une durée de :

huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois,

un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,

deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, 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.

Article 8 : Fin de contrat

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat de travail qui contient exclusivement les mentions suivantes :

La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;

Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;

Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

NB : Les collectivités territoriales n’ont pas l’obligation de s’affilier à l’assurance chômage pour les agents contractuels. Dans cette hypothèse, c’est la collectivité qui versera à l’agent, s’il y a droit, l’allocation d’aide au retour à l’emploi. Mais la collectivité peut aussi choisir d’adhérer au régime d’assurance chômage géré par l’Unedic. C’est alors pôle emploi qui instruira le dossier et versera l’allocation.

Article 9 : Obligations du co-contractant

Le co-contractant certifie n'avoir pris, par lui (elle)-même ou par personne interposée, aucun intérêt de nature à compromettre son indépendance dans une entreprise en relation avec son activité. Il (elle) s'engage à ne prendre aucun intérêt de cette nature, dans une telle entreprise.

Le co-contractant est tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et est lié par l’obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l’exercice de ses fonctions.

Il lui est en outre interdit de faire usage à des fins commerciales, tant pour son compte personnel que pour celui d'autrui, des renseignements qu'il (elle) aurait recueillis au cours de son travail.

L’agent est responsable de l’exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l’ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n’est dégagé d’aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés éventuels.

Sauf autorisation expresse accordée par le Maire (ou Président), Le co-contractant s'engage à n'exercer en dehors de son service aucune activité lucrative de quelque nature que ce soit. Sont toutefois tolérés, sous réserve que l'autorité territoriale en ait été informée, les cumuls d'activité reconnus aux fonctionnaires.

La non observation des obligations prévues au présent article entraînerait le licenciement sans préavis ni indemnité et sans préjudice de poursuites judiciaires, s'il y a lieu.

Article 10 : Contentieux

Les difficultés ou contestations qui pourraient s'élever au cours de l'application du présent contrat seront jugées, s'il y a lieu, par le Tribunal Administratif de POITIERS (15 rue de Blossac BP 541 86020 POITIERS CEDEX) ou par l’application Internet Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr. L’intéressé(e) dispose d’un délai de 2 mois pour déposer un recours devant cette juridiction contre le présent contrat.

D'une façon générale, le co-contractant est soumis aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, ainsi que celles découlant du code général de la fonction publique.

Toute disposition du présent contrat, qui, par suite d'une modification des textes, serait contraire à la législation ou à la réglementation en vigueur serait nulle de plein droit. Il serait alors automatiquement fait application des nouvelles dispositions.

Fait à ………………………….., le ……………………..,

Le co-contractant, Le Maire/Le Président,

Ampliation adressée au :

Comptable de la collectivité.

ANNEXES AU CONTRAT

(S’il existe) Document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (règlement intérieur,) ;

(Le cas échéant) Précédents certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.