CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

(portabilité d’un CDI relevant de la même catégorie hiérarchique d’une collectivité à une autre)

**ETABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L’ARTICLE 3-5**

**DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984**

**-=-=-=-=-**

**Entre**

(dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné) représenté(e) par son (Maire ou Président) :

**Et**

*(Mme, M.)* *(NOM marital, NOM de jeune fille, Prénom)*, né(e) le …………………….……..………. à ………………………………………………………………, demeurant à (adresse), (localité), ci-après désigné(e) "le co-contractant".

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 3-5,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération du (citer l'organe délibérant) en date du ...................... créant l'emploi de ......................................... sur le grade de (préciser le grade sauf si l'agent a été recruté en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) comprenant les fonctions suivantes (à définir précisément), et fixant la quotité horaire de travail à hauteur de ……h…... / 35h00 ainsi que le niveau de recrutement et de rémunération,

Vu la déclaration de création / vacance d'emploi effectuée auprès du Centre de Gestion et reçue en Préfecture le ……………………….,

Considérant la candidature de M …………………………….et le certificat médical attestant de son aptitude à l’exercice des fonctions postulées,

Considérant que M ……………………………. est lié(e) par un contrat à durée indéterminée à la collectivité ou établissement de …………………… au moment de son recrutement et qu’il / elle exerce des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique que le poste proposé,

Considérant que M ……………………………. remplit donc les conditions requises pour la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en application des dispositions de l’article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT**

Le co-contractant est engagé pour assurer les fonctions suivantes : .........................., correspondant à la catégorie hiérarchique A, B ou C (préciser laquelle), pour une durée indéterminée, à compter du ……………. à temps complet OU non complet à raison de …………….. heures par semaine.

**ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, le
co-contractant est soumis pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié susvisés.

**ARTICLE 3 : REMUNERATION**

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l’échelon n° ....... de l’échelle n° ....... OU afférente au grade de ........ (indice brut ……….., indice majoré ……….. à ce jour) pour une durée hebdomadaire de ……h….. / 35h00, assortie (le cas échéant) du supplément familial de traitement, de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, etc. (identifier les primes ou indemnités de manière exhaustive).

**ARTICLE 4 : SECURITE SOCIALE – 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 : RUPTURE DU CONTRAT**

1°) 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 de services ;

- 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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903694&dateTexte=&categorieLien=cid), 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 ou 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.**

2°) 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 de services ;

- 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.

3°) Rupture conventionnelle à l'initiative de l'agent ou de la collectivité/l’établissement employeur :

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

**Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.** Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Lors du ou des entretiens, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par décret et la date de fin de contrat de l'agent qui doit intervenir au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Le droit de rétractation s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

**En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.**

# **ARTICLE 6 : CONTENTIEUX**

Les litiges soulevés par le présent contrat relèvent du Tribunal Administratif de Caen dans le respect du délai de recours de deux mois à compter de la notification à l’agent.

Fait en cinq exemplaires

A ……………………, le ……………………

Signatures

 Le Maire, Le co-contractant,

 *(ou Président)*

Transmission :

-Représentant de l’Etat

-Comptable de la collectivité

-Président du Centre de Gestion de la Manche.