**Modèle CDD**

**Recrutement en Contrat de préparation**

**aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique**

🕬 Les mots inscrits en italique et cet encadré doivent faire l’objet d’un choix et/ou être enlevés dans la version définitive de la délibération.

*Logo ou blason de la collectivité territoriale ou de l’établissement public*

*Nom du département*

*Nom de l’arrondissement*

*Nom de la collectivité territoriale ou de l’établissement public*

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

*(Recrutement en contrat de préparation*

*aux concours de catégorie A ou B - PrAB)*

Conclu entre :

... (*nom de la collectivité territoriale ou de l’établissement concerné*) représenté(e) par son *Maire/Président(e)* ; et dûment habilité(e) par délibération du ...[[1]](#footnote-1) *(indiquer l’organe délibérant*) en date du ... ci-après désigné(e) « la collectivité (ou l’établissement) employeur »

et

*Madame ou Monsieur* … *(prénom et nom de l’agent)*, demeurant … *(adresse)* né(e) le … *(date)*, à … *(Lieu),* ci-après dénommé(e) le co-contractant,

Vu le Code général de la fonction publique

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l’égalité et la citoyenneté, notamment son article 167,

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l’Etat et des personnels des collectivités territoriales,

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

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels territoriaux,

Vu le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d’accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique,

Vu le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,

Vu la circulaire n° NOR CPAF1801893C du 17 mai 2018 relative à la mise en œuvre du dispositif expérimental d’accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l’Etat, dénommé « contrat PrAB »

Vu la délibération n° … en date du … *(date),* portant création du poste de … *(intitulé du poste),*

Vu le certificat établi à l’issue de la visite médicale d’embauche par le médecin de prévention,

Considérant que le co-contractant prépare les épreuves du concours … *(intitulé du concours)*,

Considérant l’intérêt pour la collectivité ou l’établissement employeur de recruter un contractuel en contrat PrAB pour … *(exposé du besoin),*

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1 : Nature du contrat**

Le présent contrat est un contrat de droit public appelé contrat de préparation aux concours de catégorie A et B (PrAB) passé en application des dispositions du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 susvisé.

Article 2 : Objet du contrat

Le co-contractant est engagé en qualité de … *(dénomination du poste),* correspondant au grade de … *(dénomination du grade de référence)* du cadre d’emplois … *(dénomination du cadre d’emplois)* de catégorie … *(lettre de la catégorie)* de la fonction publique.

La description des fonctions exercées fait l’objet d’une fiche de poste annexée au présent contrat. Le co-contractant déclare avoir pris connaissance de son contenu.

Article 3 : Durée du contrat

Le co-contractant est recruté pour une durée déterminée de … *(nombre)* mois *(durée maximum de 3 ans)* du … au …

Les périodes de suspension du contrat de travail (congé de maladie, congé de maternité, suspension pour effectuer une formation etc.) sont sans effet sur la date de fin de contrat.

**Article 4 : Période d’essai**

Le co-contractant n’est pas soumis à une période d’essai.

ou

Le cocontractant est soumis à une période d’essai[[2]](#footnote-2) de … *(nombre)* *semaines ou mois* qui permettra à la collectivité ou l’établissement employeur d’évaluer les compétences du cocontractant et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La collectivité ou l’établissement employeur se réserve la possibilité de renouveler une fois la période d’essai pour une durée au plus égale à sa durée initiale.[[3]](#footnote-3)

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 le co-contractant 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 au co-contractant 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 5 : Temps de travail**

Pour l'exécution du présent contrat, le co-contractant exercera ses fonctions à temps complet. Le co-contractant effectue une durée hebdomadaire de service égale à 35 heures de travail effectif, horaire applicable dans la collectivité ou l’établissement employeur.

Les horaires de travail du co-contractant sont répartis comme suit : …

Le co-contractant et la collectivité ou l’établissement employeur sont d’accord pour modifier cette répartition des horaires à l’initiative de l’employeur en cas de nécessité de service dûment justifiée. Dans ce cas la collectivité ou l’établissement employeur s’engage à respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf cas d’urgence.

**Article 6 : Lieu de travail**

Le co-contractant travaille dans les locaux de la collectivité ou l’établissement employeur actuellement situé : … *(adresse complète)*

Le co-contractant pourra être amené à se déplacer en fonction des nécessités de services liées à ses fonctions. Tout déplacement fera l’objet d’un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l’objet. Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 susvisé.

**Article 7 : Droits et obligations**

Dans l’exercice de ses fonctions, le cocontractant est soumis aux droits et obligations des fonctionnaires prévues par le Code général de la fonction publique, l’article 167 de la loi du 27 janvier 2017 et par les décrets n° 88-145 du 15 février 1988 et n°2017-1471 du 12 octobre 2017 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°88-145 du 15 février 1988 précité pourra être appliqué.

Article 8 : Engagement du cocontractant

Le cocontractant s’engage à suivre le parcours de formation que la collectivité ou l’établissement employeur lui procure, lui permettant de se préparer les épreuves du concours correspondant au cadre d’emplois du poste occupé.

Le cocontractant s’engage à se présenter aux épreuves du concours correspondant au corps du poste occupé.

Le cocontractant bénéficie pendant toute la durée du contrat d’un tutorat assuré par … *(dénomination des fonctions du tuteur).*

**Article 9 : Responsable hiérarchique**

Le cocontractant exerce ses fonctions sous l’autorité de … *(dénomination des fonctions du responsable hiérarchique).*

Le cocontractant s’engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives données par ses supérieurs hiérarchiques et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de la collectivité ou l’établissement employeur.

**Article 10 : Rémunération**

Compte tenu notamment des fonctions occupées par le co-contractant, de la qualification requise pour leur exercice, des diplômes détenus par l’agent ainsi que de son expérience professionnelle, le cocontractant percevra une rémunération calculée par référence à l’indice brut … /indice majoré … du grade de … *(dénomination du grade de référence)* de la catégorie … *(A ou B)*, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (éventuellement) ainsi que *(le cas échéant)* les primes et indemnités instituées par l’assemblée délibérante.

Le co-contractant percevra ainsi une rémunération brute mensuelle de … € / mois.

**Article 11 : Congés annuels**

Le cocontractant bénéficie d’un congé annuel, dont la durée et les conditions d’attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service.

S’il n’a pu prendre ses congés du fait de la collectivité ou l’établissement employeur, le co-contractant bénéficiera d’une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de son contrat.

Article 12 : Sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale, conformément aux dispositions de l’article 2 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017.

Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, il est affilié au régime de retraite complémentaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale, géré par l’IRCANTEC.

Article 13 : Renouvellement du contrat

A l’issue de la période prévue à l’article 3, le présent contrat peut faire l’objet d’un renouvellement à condition que le cocontractant se soit présenté aux épreuves du concours correspondant au cadre d’emplois du poste occupé pour lequel il a été formé et ait échoué aux épreuves orales dudit concours. Le renouvellement ne peut excéder 12 mois, sans toutefois que la durée totale du contrat initial et du renouvellement puisse excéder 36 mois.

L'autorité territoriale devra notifier, par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

* 8 jours avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
* 1 mois avant le terme de l’engagement pour l’agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,

S’il est proposé au cocontractant de renouveler le contrat d’engagement, le co-contractant disposera d’un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, le co-contractant est présumé renoncer à son emploi.

Le renouvellement fait l’objet d’un avenant au présent contrat. Il précise la durée du renouvellement du contrat

Article 14 : Rupture du contrat

1. **Licenciement à l'initiative de la collectivité *(ou établissement)* employeur**

Le licenciement ne pourra intervenir qu’au terme de la procédure prévue par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Le co-contractant ne peut être licencié avant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* 8 jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 1 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 2 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté.

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 le co-contractant licencié, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n’excède pas 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission du co-contractant.

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 fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

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.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

**2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant, informer l’autorité territoriale de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d’avis de réception en respectant le préavis d’une durée de :

* 8 jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 1 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 2 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté.

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 le co-contractant, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n’excède pas 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission du co-contractant.

**Article 15 : Documents remis au co-contractant à la conclusion du contrat**

La collectivité ou l’établissement employeur remet au co-contractant les documents suivants :

* Le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
* Le règlement intérieur général,
* Le règlement intérieur relatif à la santé et à la sécurité au travail.

**Article 16 : Documents remis au co-contractant au terme du contrat**

La collectivité ou l’établissement employeur doit remettre au co-contractant les documents suivants :

* [Certificat de travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87)
* [Attestation Pôle emploi](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867)
* [Solde de tout compte](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86) *(pas obligatoire)*

**Article 17 : Contentieux**

Les litiges individuels nés à l’occasion de la conclusion, l’exécution ou la rupture peuvent faire l’objet d’un recours auprès du Tribunal Administratif d’Orléans, situé 28 rue de la Bretonnerie, 45057 Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l’État. Le tribunal administratif peut être saisi par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet http://telerecours.fr

**Article 18 : Contrôle de légalité**

Le présent contrat est transmis au représentant de l’Etat dans le département[[4]](#footnote-4)

Fait à … *(nom de la commune ou de la commune siège de la collectivité territoriale ou l’établissement public)*

Le … *(date),* en double exemplaires

Le co-contractant Le Maire *ou le-la Président(e)*,

*Signature signature*

*(prénom NOM) (prénom NOM)*

Ampliation adressée :

- au comptable de la collectivité

- au Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret.

1. *Municipal/départemental/ régional/syndical/ communautaire/métropolitain/d’administration* [↑](#footnote-ref-1)
2. *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, dans la limite d’un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois et inférieure à 1 an, dans la limite de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou dans la limite de 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans)*  [↑](#footnote-ref-2)
3. La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité (ou l’établissement) employeur souhaite la renouveler. [↑](#footnote-ref-3)
4. *(article L.2131-1 du Code général des collectivités territoriales)* [↑](#footnote-ref-4)