

LOGO DE L'ÉTABLISSEMENT

**CONTRAT DE TRAVAIL DE DROIT PUBLIC A DUREE DETERMINEE
ETABLI
POUR ASSURER LE REMPLACEMENT MOMENTANE
Option 1 = D'AGENTS AUTORISES A EXERCER LEURS FONCTIONS A TEMPS PARTIEL
OU
Option 2 = D'UN AGENT INDISPONIBLE
en référence à l'article 9-1-I de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée**

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

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, modifiée, notamment son article 9-1,

Vu le Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique, modifié,

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

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, modifié,

Vu le décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu l'instruction N° DGOS/RH4/2015/108 du 2 avril 2015 relative au régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

Entre les soussignés,

D'une part,

Le Centre Hospitalier de....., adresse.....,

Représenté par « civilité – prénom- nom », « directrice ou directeur » de l'établissement,

Et

D'autre part,

« Civilité – prénom – nom d’usage – le cas échéant nom patronymique »
Né (e) le ..., domicilié (e)

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er : Objet et durée du contrat

« Civilité – prénom – nom » est recruté (e) dans l’établissement en qualité de « métier » contractuel de droit public, pour assurer le remplacement

- de personnels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- ou d’un personnel indisponible en raison

(nature du congé à préciser : d’un congé annuel, de maladie, de grave maladie, de longue maladie, de longue durée, accident de service, maladie imputable au service, congé pour maternité, pour adoption, paternité, congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière)

Ce recrutement intervient au titre de l’article 9-1-I de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, modifiée.

Cet emploi est classé en catégorie hiérarchique (A ou B ou C).

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée allant du ... au ... inclus.

« Civilité – prénom – nom » exercera ses fonctions de « jour ou nuit » à temps plein ou à% (Quotité du temps de travail à préciser si temps partiel autorisé) et sera affecté(e) au « pôle..... ou dans l’unité fonctionnelle..... » (Formule à adapter selon l’organisation de votre établissement).

Sa résidence administrative est fixée à.....

Article 2 : Période d’essai

Ce contrat de travail comporte une période d’essai de.....jours ou mois.

(À compléter selon les dispositions ci-après)

(Pour information : 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 trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale six mois,
- d’un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à un an,
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à deux ans,
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans)

Cette période d’essai pourra éventuellement être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. (Si cette indication n’est pas mentionnée dans le contrat, la période d’essai ne peut être renouvelée)

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne pourra intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement durant la période d'essai ou au terme de celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune période de préavis n'est requise. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Ou

Ce contrat ne comporte pas de période d'essai.

(Pour information : pas de période d'essai lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé)

Article 3 : Rémunération

La rémunération de « civilité, prénom, nom » est déterminée par référence à un indice de la fonction publique.

Au regard des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, des diplômes détenus par l'agent ainsi que de son expérience professionnelle, « civilité – prénom – nom » percevra, après service fait, une rémunération mensuelle calculée sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ... *(en non en référence à la grille indiciaire d'un corps ou à une échelle indiciaire)*

La rémunération tient compte de la quotité du temps de travail mentionnée à l'article 1^{er} du présent contrat.

Conformément aux dispositions du décret n° 90-693 du 1^{er} août 1990, l'intéressé (e) bénéficiera du versement de l'indemnité de sujétion spéciale.

Conformément aux dispositions du décret n° 85-1148 du 25 octobre 1985, Il ou elle bénéficiera de l'indemnité de résidence et le cas échéant, du supplément familial de traitement.

ou

Conformément aux dispositions du décret n° 85-1148 du 25 octobre 1985, Il ou elle bénéficiera le cas échéant du supplément familial de traitement.

Il ou elle bénéficiera également des indemnités et primes suivantes : *(à lister en fonction du métier concerné et en référence à l'instruction DGOS/RH4/2015/108 du 2 avril 2015 relative au régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la FPH)*

Article 4 : Régime sécurité sociale et retraite

Pendant toute la durée du présent contrat, l'intéressé (e) sera affilié (e) au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite IRCANTEC.

Article 5 : Protection sociale

Pendant toute la durée du présent contrat, l'agent sera soumis aux dispositions prévues par les articles 10 à 17-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991.

En cas d'arrêt de travail initial pour raison de santé ainsi qu'en cas de prolongation d'arrêt, l'agent doit impérativement informer dans les plus brefs délais son supérieur hiérarchique et la direction des ressources humaines.

En outre, le justificatif de l'arrêt (volet employeur du certificat d'arrêt de travail) doit obligatoirement être adressé dans un délai de 48 Heures à la direction des ressources humaines.

Article 6 : Entretien professionnel

(Si la durée du CDD est inférieure à un an, possibilité de prévoir un entretien professionnel)

« Civilité – prénom – nom » bénéficiera d'un entretien professionnel *(à la fin de la période d'essai, durant le contrat ou avant le terme du contrat)*

(si la durée du CDD est supérieure à 1 an, entretien obligatoire)

« Civilité – prénom – nom » bénéficiera chaque année d'un entretien professionnel qui donnera lieu à un compte rendu, en application de l'article 1-3 du décret N° 91-155 du 6 février 1991.

Article 7 : Congés annuels

« Civilité – prénom – nom » aura droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin du contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

Article 8 : Obligations

Durant toute la période d'exécution du présent contrat, « civilité – prénom – nom » sera soumis(e) aux obligations des fonctionnaires telles que définies par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par le décret N° 91-155 du 6 février 1991.

Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents contractuels sont soumis aux obligations suivantes :

1° Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;

2° L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, 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 déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Tout manquement au respect de ces obligations est constitutif d'une faute exposant l'agent à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Article 9 : Transmission au conseil départemental de l'ordre

En référence aux dispositions de l'article R. 4312-66 du Code de la santé publique, le personnel infirmier est tenu de communiquer ce contrat de travail au conseil départemental de l'ordre.

Article 10 : fin de contrat ou renouvellement du contrat

L'établissement notifiera son intention de renouveler ou non le contrat, 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,
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans,
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

(Pour information : Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus 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.)

En cas de proposition de renouvellement du contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation.

Faute de réponse dans ce délai, il sera acté que l'agent renonce à cet emploi.

Article 11 : fin de contrat immédiate

Le non renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

Article 12 : Démission de l'agent

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée à « monsieur le directeur ou madame la directrice » de l'établissement.

Le délai du préavis à respecter est le suivant :

- Ancienneté inférieure à six mois de services : huit jours,
- Ancienneté égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans de services : un mois,
- ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans : deux mois.

Article 13 : Licenciement

Le licenciement ne pourra intervenir qu'au terme de la procédure prévue par le décret n°91-155 du 6 février 1991.

« Civilité – prénom – nom » ne peut être licencié(e) avant le terme de son engagement qu'après un préavis de :

- huit jours en cas d'ancienneté inférieure à six mois de services,
- un mois en cas d'ancienneté égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans de services,
- 2 mois pour une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.

Pour la détermination du délai 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.

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.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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.

Article 14 : Certificat administratif

A l'expiration du contrat, l'autorité signataire du contrat délivrera à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- La date de recrutement de l'agent et celle de la 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.

Article 15 : Contentieux

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 16 :

Ce contrat de travail est établi en trois exemplaires :

- Un exemplaire qui sera remis à l'intéressé,
- Un exemplaire pour classement au dossier administratif de l'agent,
- Un exemplaire transmis au trésorier principal.

Fait en trois exemplaires,
à ..., le ...

L'agent,

« Le directeur ou la directrice » de l'établissement,

Il convient également que l'agent paraphe chaque page du contrat.

Document de travail