

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE
(Accroissement temporaire d'activité)
(12 mois maximum pendant une même période de 18 mois)

ÉTABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS
DE L'ARTICLE L332-23-1° du code général de la fonction publique
(Ex art.3 | 1° de la loi 26/01/1984)

N° 2026 20

Entre

La Commune de Gabre représentée par son Maire, **FOURNIE Arièle**; et dûment habilitée par délibération du Conseil Municipal en date du 22 Mars 2026 ci-après désignée "la collectivité Commune de GABRE employeur"

Et

Nom patronymique **DESVERNES**

Nom d'usage

Prénom **Clotilde, Marie, Alexandra**

Née le 25 septembre 1985 à TRAPPES

Domiciliée à 1 Place de la Mairie

Ci-après désignée l'agent

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération autorisant le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent d'adjoint technique 9^e échelon pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité en raison d'absence d'agent d'entretien plus surcroît de travail lié à projet d'embellissement du village et entretien des espaces verts.

Vu la candidature de Madame DESVERNES Clotilde

Considérant que le cocontractant remplit les conditions générales d'accès à la fonction publique en qualité de contractuel et notamment qu'il ne présente aucune incompatibilité civique ou judiciaire avec les obligations générales du statut et de l'exercice de l'emploi sollicité,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT

Madame DESVERNES Clotilde est recrutée en qualité d'adjoint technique 9^e échelon contractuel, relevant de la catégorie hiérarchique C, pour assurer les fonctions femme de ménage et agent polyvalent, à raison de 5h07 par semaine (5.12/35^e), pour une durée déterminée de 9 mois, à compter du 1^{er} août 2026 au 30 avril 2027 (inclus).

Ce recrutement intervient au titre de l'article L 332-23-1° du code général de la fonction publique pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité.

ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI

Il n'est pas prévu de période d'essai.

ARTICLE 4 : CONGÉS ANNUELS

La durée des congés annuels est fixée à 5 fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de l'employeur, compte tenu des nécessités de service. L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution et d'indemnisation sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires. Le cas échéant, l'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

ARTICLE 5 : RÉMUNÉRATION

Compte tenu des fonctions occupées par l'agent, de la qualification requise pour le poste, de sa qualification et de son expérience, Madame DESVERNES Clotilde reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'Indice Brut 401, Indice Majoré 376 du grade de recrutement correspondant, au prorata de la durée hebdomadaire de service, correspondant à montant brut de 270.77€ à la date de signature du contrat

Ce montant suivra l'évolution de la valeur du point d'indice, sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant. En tout état de cause, cette rémunération indiciaire ne pourra jamais être inférieure à l'indice minimum de traitement applicable à la fonction publique.

Elle percevra en tant que chargé de famille et tant qu'il remplira les conditions pour en bénéficier, le supplément familial de traitement dont le montant est fixé par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

Il pourra également, sous réserve de remplir les conditions, bénéficier des primes et indemnités prévues par la réglementation ou qui ont été instituées par l'assemblée délibérante de la collectivité selon les modalités précisées par cette dernière. L'attribution des primes instituées par l'assemblée délibérante de la collectivité s'effectuera après notification d'un arrêté individuel.

La rémunération sera versée mensuellement, en fin de mois, selon la règle du service fait, par virement bancaire.

ARTICLE 6 : CUMUL D'ACTIVITÉS

L'agent doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, sauf dérogations autorisées par la réglementation en vigueur prévue aux articles L.121-1, L.123-1 et suivants et L.124-1 et suivants du Code général de la fonction publique, sous peine de s'exposer à une sanction disciplinaire. Lorsque l'obligation lui en est faite par la réglementation en vigueur, l'agent s'engage à signaler sans délai à la collectivité les situations légales de cumul d'activité(s) aux fins d'autorisation préalable ou de simple information selon le régime concerné

ARTICLE 7 : SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de l'agent est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale. L'agent est affilié(e) pour le régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

ARTICLE 8 : DROITS ET OBLIGATIONS

- L'agent sera soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par les articles L.111-1 à L.142-3 du code général de la fonction publique et par le décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisés.

versement du traitement jusqu'à la transmission de l'information.

Envoyé en préfecture le 04/08/2026

Reçu en préfecture le 04/08/2026

Publié le



ID : 009-210901278-20260729-2026_20_A-AI

ARTICLE 9 : RENOUELEMENT DU CONTRAT ET INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme. En aucun cas, le renouvellement du contrat ne peut conduire l'intéressé(e) à être employé(e) pour une durée supérieure à 12 mois sur une même période de 18 mois consécutifs.

L'autorité territoriale doit notifier à l'agent 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,

Ces durées de préavis sont doublées dans la limite de 4 mois pour les agents reconnus handicapés mentionnés aux articles 1°, 2°, 3°, 4°, 9, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur territorial et dans des délais suffisants.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement susmentionnées 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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.**

En outre, la notification de la décision finale **doit être précédée** de la saisine pour avis de la **commission consultative paritaire** lorsque le non-renouvellement du contrat concerne des personnes investies d'un **mandat syndical**.

Si le renouvellement est proposé, l'agent devra, **dans un délai de 8 jours**, faire connaître le cas échéant son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, **l'agent est présumé renoncer à son emploi.**

ARTICLE 10 : RUPTURE DU CONTRAT

Aucune rupture conventionnelle n'est envisageable pour un contrat conclu à durée déterminée.

1°) Licenciement à l'initiative de la collectivité employeur en cours de contrat

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au licenciement pour faute disciplinaire (art.36-1 dudit décret), pour insuffisance professionnelle (art.39-2 dudit décret) ou pour inaptitude physique (art.13 dudit décret), le licenciement ne pourra intervenir qu'au terme de la procédure prévue aux articles 39-2 à 49 du décret 88-145 susvisé.

Sauf en cas de licenciement pour motifs disciplinaires et licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai, l'agent recruté pour une durée déterminée ou indéterminée qui est licencié avant le terme de son contrat, a droit à un **préavis** qui est de :

- ❑ **8 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 ;
- ❑ **1 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- ❑ **2 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Ces durées de préavis sont doublées dans la limite de 4 mois pour les agents reconnus handicapés mentionnés aux articles 1°, 2°, 3°, 4°, 9, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur territorial 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.

Pour fixer la date du licenciement, l'autorité territoriale devra tenir compte des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

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

Le licenciement ne peut intervenir **qu'à l'issue d'un entretien préalable.**

L'autorité territoriale peut être conduite à saisir pour avis la Commission Consultative Paritaire avant l'entretien.

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

En cas de licenciement, sauf pour le licenciement pour motif disciplinaire ou au cours ou à l'expiration de la période d'essai, et sous réserve des dispositions prévues à l'article 44 dudit décret, une indemnité de licenciement sera versée à l'agent.

2°) Démission du cocontractant

La démission est présentée **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** et ne doit pas être équivoque sur l'intention de démissionner de l'agent.

Conformément à l'article 39 du décret susvisé, l'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- ❑ **8 jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services,
- ❑ **1 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans,
- ❑ **2 mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé.

Le délai du préavis débute le jour suivant la notification de la démission à l'employeur.

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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La démission prendra effet au terme du préavis.

Il appartient à l'agent de prendre ses congés avant la prise d'effet de la démission sous peine de les perdre. Cependant, conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n°88-145, l'agent qui, **pour raison de santé**, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels. L'indemnisation des congés annuels s'effectue dans les conditions prévues au décret n° 2025-564 du 21 juin 2025.

Il est en outre rappelé que :

- Conformément à l'article 13 II du décret n°88-145 susvisé, **après un congé non rémunéré pour indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil d'un enfant ou adoption ayant duré au moins un an, l'agent physiquement apte à reprendre son service, qui ne présente pas de demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé réception au moins un mois à l'avance est considéré comme démissionnaire.**
- Conformément à l'article 18-1 du décret n°88-145 susvisé, **qu'au moins 3 mois avant le terme d'un congé sans rémunération visé aux articles 15 (congé sans rémunération pour raisons familiales), 17 (congé sans rémunération pour convenances personnelles) et 18 (congé sans rémunération pour création d'entreprise) dudit décret, l'agent est tenu d'adresser à la collectivité une demande de renouvellement ou de réemploi, par lettre recommandée.** A défaut, **il est présumé renoncer à son emploi.** Dans ce cas, si l'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des conséquences de son silence, l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours emportera la fin du contrat de plein droit et sans indemnité, au terme du congé.

ARTICLE 11 : DOCUMENTS REMIS EN FIN DE CHAQUE CONTRAT ET CERTIFICATS DE TRAVAIL

Lors de son recrutement, l'agent a fourni à la collectivité l'ensemble des certificats de travail produits par l'agent délivrés par les collectivités territoriales ou leurs établissements ayant antérieurement employé l'agent et sont joints en annexe pour faire valoir ce que de droit.

À la fin du contrat, quel qu'en soit le motif, la collectivité délivrera à l'agent

- un certificat de travail mentionnant la date du recrutement, la date de fin de contrat, les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique du poste occupé et le cas échéant les périodes de congés non assimilées à du travail effectif (congé parental, congé sans rémunération ...),
- une attestation France Travail, afin de faire valoir ses droits,

- et le cas échéant, un solde de tout compte (pas obligatoire).

Envoyé en préfecture le 04/08/2026

Reçu en préfecture le 04/08/2026

Publié le

Berger
Levrault

ID : 009-210901278-20260729-2026_20_A-AI

ARTICLE 12 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative (auprès du tribunal administratif de Toulouse) dans le respect du délai de recours de deux mois.

D'une façon générale, l'agent sera soumis aux dispositions définies par le Code général de la fonction publique et le décret n° 88-145 modifié du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

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.

ARTICLE 13 : CONTRÔLE DE LÉGALITÉ – NOTIFICATION - AMPLIATION

Le présent contrat n'a pas à être transmis au représentant de l'État.

Une fois signé des deux parties, une copie du contrat se notifiée à l'agent.

Une ampliation du présent contrat qui sera inséré dans le dossier individuel de l'agent, est transmise :

- au Comptable de la collectivité
- au Centre de Gestion de l'Ariège

Fait en double exemplaires à Gabre, le 29 juillet 2026

DESVERNES Clotilde
Signature



Copie notifiée le 29/07/2026
Signature de l'agent :

FOURNIE Arièle, Maire de Gabre
Signature et Tampon

