

**Contrat de travail d'un agent contractuel pour une durée déterminée : Accroissement saisonnier d'activité  
(Article L.332-23\_2° du Code Général de la Fonction Publique)**

**Entre les soussignés**

La commune d'Aussac-Vadalle dont le siège se situe 61 rue de la République 16560 Aussac-Vadalle, représentée par son maire, et dûment habilitée par délibération du conseil municipal en date du 16 septembre 2025.

ci-après désignée « la collectivité employeur »

**d'une part**

et Monsieur Lyam MOREAU né le 12/10/2005 à Saint-Michel (16) et domicilié 3 chemin du Clerc 16560 Aussac-Vadalle

ci-après désignée « le contractant »

**d'autre part**

**Vu** le code général de la fonction publique et notamment son article L332-23-2,

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

**Vu** la délibération autorisant le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent 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 à savoir l'entretien des espaces extérieurs de la commune et des bâtiments publics ;

**Vu** la candidature de M. Lyam MOREAU

Considérant que M. Lyam MOREAU remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret susvisé du 15 février 1988 (conditions d'aptitude physique, de nationalité etc....),

**Il est convenu et arrêté ce qui suit**

**Article 1 : Objet du contrat**

M. Lyam MOREAU né le 12/10/2005 à Saint-Michel (16) domicilié 3 chemin du Clerc 16560 Aussac-Vadalle, est engagé pour assurer à temps complet les fonctions suivantes :

Adjoint Technique au service technique municipal, dans la catégorie hiérarchique C.

La durée hebdomadaire de service de M. Lyam MOREAU est fixée à 35 heures.

L'agent exercera ses fonctions au service technique municipal.

**Article 2 : Durée du contrat**

Le contrat prendra effet le 01 mars 2026 pour une durée de 4 mois, et prendra fin le 30 juin 2026.

**Article 3 : Période d'essai**

M. Lyam MOREAU n'est pas soumis à une période d'essai.

**Article 4 : Rémunération**

Conformément aux dispositions de la délibération du Conseil municipal en date du 24 février 2026, M. Lyam MOREAU reçoit une rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut 367 et indice majoré 366, et des primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

M. Lyam MOREAU percevra 1/10ème du traitement brut correspondant aux congés payés.

## **Article 5 : Sécurité sociale – retraite**

La rémunération de M. Lyam MOREAU est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M. Lyam MOREAU est affilié à l'IRCANTEC.

## **Article 6 : Droits et obligations**

M. Lyam MOREAU sera soumis pendant toute la période d'exécution du présent engagement aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par le livre 1<sup>er</sup> du code général de la fonction publique et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

## **Article 7 : Renouvellement du contrat**

Le présent contrat est susceptible d'être renouvelé par la collectivité. Toutefois, ce renouvellement ne peut conduire le cocontractant à être employé pour une durée supérieure à 6 mois sur une même période de 12 mois.

L'autorité territoriale devra notifier 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 ;

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement 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.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, Monsieur M. Lyam MOREAU est présumé renoncer à son emploi.

## **Article 8 : Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat est versée quand le contrat est exécuté jusqu'à son terme et lorsque la durée du contrat initial avec les renouvellements est inférieure ou égale à 1 an. Le montant de l'indemnité est égal à 10 % de la rémunération brute globale perçue au titre de tous les contrats (contrat initial + les renouvellements). L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du contrat et au plus tard un mois après le terme du contrat.

L'indemnité ne sera pas due si :

- L'agent contractuel refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente
- L'agent à l'issue du contrat est nommé stagiaire suite à la réussite d'un concours
- Le contrat de l'agent est renouvelé
- L'agent conclut un nouveau contrat en CDD ou en CDI au sein de la fonction publique territoriale
- L'une des parties (agent ou autorité territoriale) rompt de manière anticipée le contrat (démission, licenciement)
- La durée du contrat (renouvellement(s) inclus) est supérieure à un an

## **Article 9 : Rupture du contrat**

### **1. Licenciement**

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

M. Lyam MOREAU 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 l'agent 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 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.

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**

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un **préavis** qui est 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 celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- **deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

La démission est présentée par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception**.

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 10 : Congés**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services.

Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable de l'autorité territoriale.

À l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité compensatrice de congés annuels est calculée comme suit :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = rémunération mensuelle brute x 12

250

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Cette rémunération tiendra compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Sont exclus de l'assiette de rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;

- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail ;

#### **Article 11 : Certificat de travail**

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivrera à M. Lyam MOREAU un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

1. La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
2. Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
3. Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

#### **Article 12 : Annexes**

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

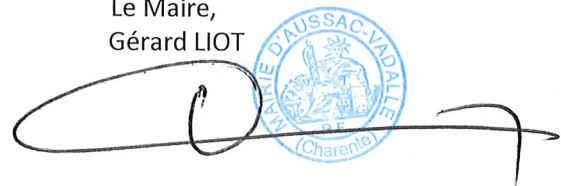
#### **Article 13 :**

La Secrétaire de Mairie de la commune est chargée de l'exécution du présent contrat dont ampliation sera insérée au dossier individuel de l'agent et transmise à :

- M. le Président du Centre de Gestion,
- M. le Comptable public, responsable du SGC de Ruffec,
- L'intéressé.

Fait à Aussac-Vadalle, le 25 février 2026

Le Maire,  
Gérard LIOT



Le co-contractant,  
Mention « Lu et approuvé »  
Le 26/02/2026

*Lu et approuvé*

*HD*

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de POITIERS (86) dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Ce recours peut être déposé sur l'application informatique « Télérecours citoyens », accessible par le site : [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)