**ARRETE DE SUSPENSION- Modèle Contractuel**

**(Défaut de Présentation du passe sanitaire à compter du 30 août 2021)**

Le Maire/Présidentde ………………,

- 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,

- Vu la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 modifiée relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire ;

- 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 le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire,

- Vu le contrat de travail conclu en date du … actant le recrutement de Mme/M. …,

- Considérant que Mme/M. … est soumis(e) à l’obligation de présentation d’un passe sanitaire valide, compte tenu du service/établissement au sein duquel il/elle exerce ses missions de …,

- Considérant le contrôle du passe sanitaire effectué, le ….., par Mme/M. … dûment habilité par l’autorité territoriale en date du …,

- Considérant que lors de ce contrôle Mme/M. … n’a pas produit les justificatifs requis, et qu’il/qu’elle ne peut, dès lors, se prévaloir d’un passe sanitaire valide l’autorisant à exercer ses fonctions,

- Considérant que Mme/M. … a été informé qu’en l’absence de présentation d’un passe sanitaire valide, et s’il/si elle ne choisit pas d’utiliser, avec l’accord de l’autorité territoriale, des jours de congés, il/elle est susceptible d’être suspendu(e) de ses fonctions,

- Considérant que Mme/M. … a été informé des conséquences qu’emporte une suspension de ses fonctions ainsi que des moyens permettant de régulariser sa situation,

**A R R E T E**

**ARTICLE 1** : Mme/M. ………..………... *(nom, prénom),* ………………… *(fonctions exercées)* est suspendu(e) de ses fonctions à compter du …/…/… jusqu’à production par l’intéressé(e) d’un justificatif de vaccination complète, d’un certificat de rétablissement à la suite d’une contamination par la Covid-19, d’une attestation de contre-indication médicale à la vaccination répondant aux conditions définies par le décret n°2021-699 du 1er juin 2021 ou d’un examen de dépistage RT-PCR, d’un test antigénique ou d’un autotest répondant aux conditions définies par le décret n°2021-699 du 1er juin 2021.

**ARTICLE 2** : La suspension dure tant que l’agent ne remplit pas les conditions nécessaires à l’exercice de son activité. La suspension prend fin dès que l'agent produit les justificatifs requis.

La période de suspension implique l’absence de prélèvement des cotisations, notamment les cotisations pour pension. La période de suspension ne peut dès lors être prise en compte pour la constitution des droits à pension.

En cas de rétablissement de l’agent dans ses fonctions, aucun rappel de rémunération ne sera effectué pour la période correspondant à la durée de la suspension.

La suspension de l’intéressé(e) prend fin le 15 novembre 2021 au plus tard, échéance fixée par le législateur.

**ARTICLE 3 :** Dans le cas où la suspension excède trois jours travaillés, l’employeur convoque l’agent à un entretien afin d’inciter l’agent à se conformer à ces obligations et d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à l’obligation de présentation du passe sanitaire. Cette affectation doit correspondre à son niveau de qualification.

**ARTICLE 4** : Durant la période de suspension, l’intéressé(e) ne perçoit pas de rémunération. La rémunération comprend le traitement indiciaire et ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que les primes et indemnités de toute nature.

**ARTICLE 5** : La période de suspension est considérée comme une période d’activité.

Sauf en matière de rémunération, l’intéressé(e) continue de bénéficier de l’ensemble des droits reconnus par son statut, notamment des droits à congé maladie.

La suspension n’a pas pour effet de rendre l’emploi vacant.

Enfin, la période de suspension ne génère pas de droit à congés annuels, à défaut d’exercice effectif des fonctions.

**ARTICLE 6 :** En application des dispositions de l’article R. 421-1 du Code de Justice Administrative, la présente décision peut faire l’objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, d’un recours contentieux par courrier adressé au Tribunal administratif de Pau, 50 Cours Lyautey, 64010 Pau CEDEX ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

**ARTICLE 7** : Ampliation du présent arrêté, qui sera notifié à l'intéressé*(e)*, sera transmise à Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques.

 Fait à ………….., le XX mois 20XX,

 Le Maire/Président,

 *(nom, prénom, signature et cachet lisibles)*

Je, soussigné(e), …………………………… certifie avoir reçu ce jour un exemplaire du présent arrêté.

Date et signature :