



Le contrat de projet

Références juridiques :

- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 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 ;*
- *Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;*
- *Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.*

L'article 17 II. de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure un nouveau cas permettant de recruter un agent sous contrat : le **contrat de projet (article 3 II. de la loi n°84-53)**.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique en précise les modalités d'application.

Les collectivités territoriales peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent sous contrat dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an, et pour une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet dans la limite de ces 6 années.

Ces dispositions sont applicables à compter du 29 février 2020.

Les agents contractuels recrutés au titre d'un contrat de projet sont régis par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Mise à jour : 08/2020



Sommaire

| | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1- | Le recrutement sous contrat de projet | 3 |
| A. | Le respect des principes fondamentaux dans le cadre d'une procédure de recrutement sous contrat de projet | 3 |
| B. | La création de l'emploi non permanent à pourvoir dans le cadre d'un contrat de projet | 3 |
| C. | La publication de l'avis de vacance | 3 |
| 1. | Contenu de l'avis de vacance ou de création d'emploi..... | 3 |
| 2. | Modalités de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi | 4 |
| D. | La sélection des candidatures | 4 |
| 1. | Le dépôt et la réception des candidatures..... | 4 |
| 2. | Modalités de sélection des candidatures..... | 4 |
| 3. | La vérification des conditions générales de recrutement..... | 5 |
| 2- | L'acte d'engagement : le contrat de projet..... | 5 |
| 3- | La situation des agents sous contrat de projet | 6 |
| A. | La rémunération..... | 6 |
| B. | L'entretien professionnel | 6 |
| C. | En cas d'indisponibilité physique | 6 |
| 4- | L'issue du contrat de projet..... | 7 |
| A. | Le renouvellement dans la limite de 6 ans..... | 7 |
| B. | La fin du contrat | 7 |
| 1. | La fin normale du contrat..... | 7 |
| 2. | La rupture anticipée | 7 |
| 3. | Le licenciement..... | 8 |

1- Le recrutement sous contrat de projet

Le contrat de projet est conclu pour occuper **un emploi non permanent**.

Cependant, l'article 2-2 du décret précité, par renvoi au chapitre 1^{er} du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019, assimile la procédure de recrutement sous contrat de projet à celle prévue pour les emplois permanents.

Par conséquent, **la publicité d'un emploi sous contrat de projet est obligatoire**, puisque l'article 1 du décret n° 2018-1351 l'impose pour les emplois permanents et pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à un an.

Article 7 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

Article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

A. Le respect des principes fondamentaux dans le cadre d'une procédure de recrutement sous contrat de projet

(Article 1^{er} du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019).

L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du **principe d'égal accès aux emplois publics** et des garanties prévues aux articles 6 (liberté d'opinion), 6 bis (pas de distinction en raison du sexe des agents), 6 ter A (pas de mesure discriminatoire à l'égard de l'agent pour avoir signalé une alerte), 6 ter (aucun agent ne doit subir des faits de harcèlement sexuel), 6 quinquies (aucun agent ne soit subir les faits de harcèlement moral) et 6 sexies (égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap) de la loi du 13 juillet 1983.

B. La création de l'emploi non permanent à pourvoir dans le cadre d'un contrat de projet

La création de cet emploi non permanent nécessite une **délibération** de l'organe délibérant qui doit préciser les caractéristiques essentielles du projet et les modalités envisagées pour le contrat de projet.

La délibération doit donc préciser :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leur modification ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

C. La publication de l'avis de vacance

(Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019)

1. Contenu de l'avis de vacance ou de création d'emploi

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une **fiche de poste** qui précise

notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.

Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi au recrutement d'un agent contractuel. S'agissant d'un contrat de projet, le fondement juridique est l'article 3 II. de la loi n°84-53.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

2. Modalités de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi

L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

Si la durée du contrat de projet est fixée à un an minimum, l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir est publié sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret n°2018-135 du 28 décembre 2018.

Article 1^{er} du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018

D. La sélection des candidatures

1. Le dépôt et la réception des candidatures

(Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019)

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, **ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de cet avis.

L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature.

2. Modalités de sélection des candidatures

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats.

Bien que le décret ne prévoit pas expressément la **possibilité de détacher un fonctionnaire sur un contrat de projet**, cette faculté existe sur le fondement du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 qui permet le détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public sans distinction selon la nature permanente ou non de l'emploi occupé.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Les dispositions relatives au contrat de projet ne rendent pas obligatoire une phase d'entretien. Toutefois, après réception des candidatures, aucune disposition n'interdit à l'autorité territoriale de convoquer les candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Dans le respect des dispositions prévues par le décret, l'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur chaque candidature.

3. La vérification des conditions générales de recrutement

Les agents contractuels de droit public doivent tous satisfaire aux conditions générales de recrutement applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Les conditions générales de recrutement des contractuels de droit public sont, à l'exception de celles relatives à la nationalité, identiques à celles applicables aux fonctionnaires territoriaux. Ainsi :

- Le **casier judiciaire** ne doit pas comporter de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées (cf. bulletin n° 2 du casier judiciaire) ;
- L'**aptitude physique** doit être préalablement appréciée par un médecin expert agréé, au frais de la collectivité qui recrute. Une fois l'agent recruté, celui-ci devra en outre être examiné par le médecin de prévention (visite d'embauche) ;
- L'**âge** : se reporter à la note sur la limite d'âge dans la Fonction publique ;
- Le cas échéant, l'agent devra être détenteur de certains diplômes (CAP Petite Enfance, diplôme d'Éducateur de Jeunes Enfants, diplôme d'État d'Aide-Soignant...).

Toute décision de recrutement prise en méconnaissance de ces conditions est nulle et non avenue.

2- L'acte d'engagement : le contrat de projet

Le contrat est conclu pour occuper un emploi non permanent, quelle que soit la catégorie (A, B ou C) pour une **durée d'un an minimum et de six ans maximum**.

Article 4 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

Article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'agent est recruté par un contrat écrit.

Comme pour le recrutement des autres agents contractuels, le contrat conclu au titre du contrat de projet comporte **les mentions obligatoires prévues à l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988** :

- L'article, le paragraphe et l'alinéa de la loi du 26 janvier 1984 sur le fondement duquel il est établi (soit l'article 3 II.) ;
- Sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin ;
- Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (A, B ou C), telle que définie au premier alinéa de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, dont l'emploi relève ;
- Les conditions d'emploi et de rémunération ;
- Et les droits et obligations de l'agent.

Si la collectivité a adopté un document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Sont annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Le contrat de projet doit comporter, **en plus des mentions obligatoires**, les clauses suivantes :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;

- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

*Article 8 du décret n°2020-172 du 27 février 2020
Articles 3 et 3-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

3- La situation des agents sous contrat de projet

A. La rémunération

Comme pour les autres agents contractuels, le montant de la rémunération est fixé en prenant en compte différents critères tels que :

- Les fonctions exercées par l'agent ;
- La qualification requise pour l'exercice des fonctions ;
- La qualification détenue par l'agent ;
- Son expérience professionnelle.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 ajoute également que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte :

- De leurs résultats professionnels ;
- Des résultats collectifs du service.

La rémunération des agents recrutés dans le cadre d'un contrat de projet **peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat** notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Article 5 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

B. L'entretien professionnel

Les agents recrutés dans le cadre d'un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu dans les conditions prévues à l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Article 6 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

C. En cas d'indisponibilité physique

Les conditions de réemploi après un congé pour indisponibilité physique sont identiques à celles prévues à l'article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les autres agents contractuels.

En effet, à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'agent contractuel physiquement apte est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent.

Toutefois, l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

Article 9 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

4- L'issue du contrat de projet

A. Le renouvellement dans la limite de 6 ans

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un **délai de huit jours** pour faire connaître sa réponse.

En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel dans le cadre d'un contrat de projet, l'autorité territoriale peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celles-ci soient compatibles avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le **délai d'un mois**, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Article 11 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

B. La fin du contrat

1. La fin normale du contrat

Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Article 11 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

2. La rupture anticipée

L'article 17 de la loi n°2019-828 prévoit **qu'après l'expiration d'un délai d'un an**, le contrat de projet peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 prévoit également qu'une rupture anticipée du contrat peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

- Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
- Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

La rupture anticipée du contrat de projet ne peut intervenir **qu'à l'initiative de l'employeur**.

Dans ce cas, l'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Article 12 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

Article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, **un certificat de fin de contrat** comportant les mêmes mentions que celles prévues à l'article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1958 est établi :

- La date de recrutement de l'agent et celle de 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 10 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur en application de l'article 38-2 du présent décret et par dérogation aux alinéas précédents, l'agent perçoit **une indemnité** d'un montant égal à **10 % de la rémunération totale perçue** à la date de l'interruption du contrat.

Article 17 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

3. Le licenciement

L'agent recruté par un contrat de projet peut être licencié pour :

- Faute disciplinaire ;
- Insuffisance professionnelle ;
- Inaptitude physique.

Ou pour l'un des motifs suivants (prévus aux 2°, 4° et 5° du I de l'article 39-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Articles 13 et 14 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

La procédure de licenciement est identique à celle prévue pour les autres agents contractuels (convocation à un entretien préalable, droit de l'agent à consulter son dossier et à l'assistance de défenseur de son choix, consultation de la CCP (Commission Consultative Paritaire) ou du conseil de discipline pour le licenciement pour faute disciplinaire, décision de licenciement).

Articles 13 et 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'agent contractuel recruté dans le cadre d'un contrat de projet ne bénéficie pas d'un droit à reclassement.

Article 15 du décret n°2020-172 du 27 février 2020

Le contrat de projet n'ouvre pas droit au bénéfice d'un contrat à durée déterminée (CDI).

Par ailleurs, les services accomplis dans le cadre d'un contrat de projet ne sont pas comptabilisés au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité pour permettre à l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 de prétendre à un CDI.

Article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984