



Date de création : 1^{er} juillet 2020

LE CONTRAT DE PROJET

REFERENCES :

- ↪ *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 8 bis,*
- ↪ *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- ↪ *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,*
- ↪ *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 17*
- ↪ *Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,*
- ↪ *Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique*

Instauré dans les trois versants de la fonction publique par l'article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le contrat de projet est un contrat à durée déterminée conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Ce nouveau contrat de droit public s'inscrit dans la volonté du législateur d'élargir le recours au contrat dans la fonction publique et de donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs publics dans le recrutement de leurs agents. Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique est venu préciser les modalités d'application et de mise en œuvre de ce contrat de projet.

Sommaire :

I-	La procédure de recrutement	3
A.	Le recrutement sur un emploi non permanent.....	3
B.	Une procédure de recrutement calquée sur la procédure applicable aux emplois permanents.....	3
1-	Les règles générales à mettre en œuvre	3
2-	La publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi	4
II-	La structure du contrat projet	5
A-	La durée et le contenu du contrat.....	5
B.	La gestion de l'agent	5
1-	La rémunération.....	5
2-	L'entretien professionnel.....	5
3-	Le droit à congés.....	6
C-	La modification du contrat en cours d'exercice	6
III-	La fin du contrat de projet.....	7
1-	Le (non) renouvellement du contrat de projet	7
2-	L'arrivée à terme du contrat de projet	7
3-	La rupture anticipée du contrat de projet.....	7
4-	Le licenciement.....	8

I- La procédure de recrutement

A. Le recrutement sur un emploi non permanent

Les agents contractuels recrutés au titre d'un contrat de projet sont régis par les dispositions du 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 et **par les dispositions du chapitre 1^{er} (articles 1 et 2) du 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.

Dans un premier temps, et comme évoqué en introduction, le contrat de projet est conclu en vue de répondre un besoin temporaire : la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée. Son échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération (*article 2 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, et article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

L'emploi occupé sur un contrat de projet est **un emploi non permanent uniquement, quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C)**.

B. Une procédure de recrutement calquée sur la procédure applicable aux emplois permanents

1- Les règles générales à mettre en œuvre

Si le recrutement sur la base d'un contrat de projet est ouvert pour occuper un emploi non permanent, la procédure de recrutement est régie par **les dispositions du chapitre I^{er} du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019** (*article 2-2 du décret n°88-145 modifié*).

En effet, la collectivité doit respecter certaines dispositions prévues pour les emplois permanents afin de favoriser la transparence et de garantir l'égal accès aux emplois publics.

En pratique, l'administration est tenue de respecter les points suivants :

- L'accès à l'emploi est organisé, dans le respect d'égal accès aux emplois publics et des garanties liées aux articles 6 (liberté d'opinion), 6 bis (pas de distinctions 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 doit subir des agissements répétés de harcèlement moral) et 6 sexies (égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés) de la loi du 13 juillet 1983 ;
- Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi de la fonction publique afin de respecter le principe de transparence du recrutement et d'équité du traitement ;
- L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur :
 - o les compétences,
 - o les aptitudes,
 - o les qualifications et l'expérience professionnelles,
 - o le potentiel du candidat,
 - o la capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi non permanent à pourvoir.

- L'autorité territoriale peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement, dans le respect des conditions précitées, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur le candidat (test de recrutement, par exemple).

2- La publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi

L'article 2 I et II du décret n°2019-1414, applicable aux contrats de projet, prévoit que l'administration procède à la publication des modalités de la procédure de recrutement par tout moyen approprié.

L'avis de vacance ou de création d'emploi est obligatoirement publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique dénommé « Place de l'emploi public » dans les conditions prévues par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 dans la mesure où la durée du contrat de projet est fixée à un an minimum.

Une fiche de poste est accompagnée de l'avis de vacance ou de création de l'emploi 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.

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis. Cette dernière devra accuser réception de chaque candidature

Remarques

Nouveau type de contrat dans la fonction publique, le contrat de projet ne concerne pas uniquement les agents publics contractuels, mais également les fonctionnaires en détachement.

Si aucune disposition inscrite dans le décret n°2020-172 du 27 février 2020 ne mentionne une disposition pour les fonctionnaires, le cabinet du Secrétaire d'État Olivier Dussopt a confirmé que les contrats de projet sont bien ouverts aux fonctionnaires détachés, sans modification de la réglementation en vigueur, conformément à l'analyse du Conseil d'État.

En effet, le Conseil d'État a considéré qu'il n'y avait pas lieu d'ajouter une disposition spécifique relative au détachement sur un contrat de projet. Si le décret ne précise pas expressément la possibilité de détacher un fonctionnaire sur un contrat de projet, le Conseil d'État a considéré que le décret du 13 janvier 1986 ne l'empêchait pas.

Exemple : un ingénieur titulaire qui travaille pour une grande intercommunalité ou un département pourra aider, via le détachement, à la réalisation d'un projet spécifique une commune rurale ou une petite intercommunalité qui ne peut pas recruter d'ingénieur de manière permanente.

3- La réception des candidatures

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature.

S'agissant des contrats de projet, les dispositions réglementaires ne prévoient pas de phase d'entretien.

Toutefois, après vérification de la recevabilité des candidatures, aucune disposition n'interdit à l'autorité territoriale d'établir une liste de candidats présélectionnés qui pourront être convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

II- La structure du contrat projet

A- La durée et le contenu du contrat

L'agent recruté sur un contrat de projet est recruté par un contrat écrit. Le contrat de projet précise :

- sa date d'effet,
- sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin.

L'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise que le contrat de projet est conclu pour **une durée minimale d'une année et dans la limite d'une durée de six ans**. La durée du contrat de projet est fixée par les parties au regard du projet ou de l'opération à réaliser. Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite de la durée totale de six ans.

Le contrat doit également définir le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle que définie au premier alinéa de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983. 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.

Ce contrat précise également les conditions d'emploi, de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

L'article 3-1 du décret n°88-145 énonce que le contrat de projet doit comporter 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 du décret n° 88-145,
- 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.

B. La gestion de l'agent

1- La rémunération

L'agent recruté sur un contrat de projet est rémunéré selon les modalités applicables en la matière aux agents contractuels de droit public. À ce titre, le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience professionnelle (*article 1-2 du décret n°88-145*).

À noter que pour les agents recrutés par un contrat de projet, la rémunération peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

2- L'entretien professionnel

Au même titre que les agents recrutés sur un emploi permanent, les agents publics recrutés par un contrat de projet bénéficient d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel sont définies à l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) peuvent être saisies, à la demande de l'intéressé, pour avis de la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (article 1-2 V du décret n°88-145 du 15 février 1988 et article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016).

3- Le droit à congés

L'agent public recruté par un contrat de projet peut prétendre au bénéfice des mêmes droits à congés que les agents publics contractuels régis par le Titre III du décret n°88-145 du 15 février 1988 (congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, etc.)

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'agent recruté par un contrat de projet ne sera réemployé, pour la période restant à courir avant le terme de son 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.

Exemple : Un agent est recruté par un contrat de projet le 4 juin 2020 pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 4 juin 2024. L'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire pendant une période de douze mois consécutifs le 1^{er} février 2021. Au 1^{er} février 2022, l'agent est reconnu apte physiquement et demande à réintégrer son emploi. Par application de l'article 13 I du décret n°88-145 précité, il pourra reprendre son service, dans la mesure où le terme du contrat, à savoir le 4 juin 2024 dans notre exemple, est postérieur à la date de la demande de réintégration réalisée le 1^{er} février 2022.

C- La modification du contrat en cours d'exercice

L'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit la possibilité de modifier le contrat de projet en cours d'exercice. En effet, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, deux options sont proposées par l'autorité territoriale :

- la modification d'un élément substantiel de son contrat de travail, notamment la quotité de temps de travail, le changement du lieu de travail, etc.
- une modification de ses fonctions, sous réserve qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent et avec la continuité du contrat de projet.

Lorsque l'autorité territoriale envisage l'une de ces deux options, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge est adressée à l'agent.

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.

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

III- La fin du contrat de projet

Le contrat de projet peut prendre fin selon plusieurs modalités :

- Le (non) renouvellement du contrat de projet ;
- La rupture anticipée du contrat de projet ;
- La fin normale du contrat de projet ;
- Le licenciement.

1- Le (non) renouvellement du contrat de projet

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à 6 ans et que le projet ou l'opération prévu 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** dans une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

La lettre recommandée est notifiée en tenant compte de la durée du contrat de projet :

- Pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à trois ans : la lettre est notifiée au plus tard deux mois avant le terme du contrat.
- Pour un contrat d'une durée supérieure à trois ans : la lettre est notifiée au plus tard trois mois avant le terme du contrat.

Lorsque l'administration propose à l'agent le renouvellement de son contrat, celui-ci dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.

2- L'arrivée à terme du contrat de projet

Lorsque l'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.

3- La rupture anticipée du contrat de projet

À l'initiative de l'employeur, le contrat de projet peut être rompu après l'expiration d'un délai d'une année à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

- Lorsque le projet ou l'opération pour lequel le contrat a été signé ne peut se réaliser,
- Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue par le contrat.

L'agent est informé de cette décision selon la même procédure applicable aux décisions de renouvellement (ou non) des contrats de projet.

En cas de rupture anticipée, un certificat de fin de contrat doit être établi par l'autorité territoriale en précisant les points suivants :

- 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.

Enfin, la rupture anticipée du contrat de projet donne droit à l'agent à **la perception d'une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.**

L'indemnité de rupture anticipée du contrat de projet est à distinguer de l'indemnité de licenciement.

Exemple : Un agent public est recruté, le 1^{er} juillet 2020, par un contrat de projet pour une durée de 3 ans et perçoit une rémunération mensuelle de 1600 euros.

Par une lettre en date du 1^{er} septembre 2022, l'agent prend connaissance la rupture anticipée de son contrat, au motif que le résultat du projet a été atteint, soit 10 mois avant l'échéance prévu par le contrat. Il peut ainsi prétendre au bénéfice de l'indemnité de rupture anticipée du contrat. L'agent a travaillé du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 1^{er} septembre 2022, soit pour une durée totale de 25 mois, à hauteur de 1600 euros par mois, soit :

- $1\ 600 \times 25 = 40\ 000$ euros
- $40\ 000 \times 10\% = 4\ 000$ euros

L'agent bénéficiera d'une indemnité de 4000 euros, en lien avec la rupture anticipée de son contrat de projet.

4- Le licenciement

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, l'article 39-3 II du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit que le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut être justifié par les motifs suivants :

- La transformation du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau n'est pas possible ;
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat tel que le prévoit l'article 39-4 du décret précité (quotité de temps de travail, changement de lieu de travail, ...)
- L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions de l'article 33 du décret précité, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement sur un contrat de projet intervient dans le respect du délai de préavis prévu selon les modalités énoncée à l'article 40 du décret n°88-145, à savoir :

- Un préavis d'un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- Un préavis de deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La durée du préavis est calculée compte tenu de l'ancienneté de l'agent à la date de l'envoi de la lettre de notification du licenciement. Sont décomptés dans le calcul de l'ancienneté, 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, ainsi que les congés prévus à l'article 28 du décret n°88-145.

Toutefois, un entretien préalable au licenciement doit être mis en œuvre par la collectivité territoriale ou l'établissement public. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

La procédure de licenciement est identique à celle prévue pour les autres agents contractuels (convocation à un entretien préalable, déroulement de l'entretien préalable, droit de l'agent à la communication de son dossier et à l'assistance de défenseur de son choix, consultation de la commission consultative paritaire ou du conseil de discipline pour faute disciplinaire, décision de licenciement).

Pour plus d'information sur la procédure de licenciement vous pouvez consulter [la fiche pratique mutualisée « Licenciement d'un contractuel – les étapes clés à respecter »](#).

À noter toutefois que le licenciement sur un contrat de projet ne donne pas droit au reclassement de l'agent sur un autre emploi (article 39-5 du décret n°88-145).