



LE CONTRAT DE PROJET

- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 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,

I – Définition du contrat de projet ou d'opération

L'article 17 de la loi n° 2019-828 crée le contrat de projet dans chacun des trois versants de la fonction publique. Ce type de contrat existait déjà pour les salariés de droit privé.

Le contrat de projet ou d'opération s'articule autour d'un objet et d'un besoin de l'administration.

Il répond à un besoin temporaire pour mener un projet bien identifié, nécessitant des compétences spécifiques, par exemple : projet d'équipement, d'urbanisme, refonte du système informatique, réorganisation des outils en matière de ressources humaines, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe ...

II - Recrutement

Le recrutement peut intervenir en catégorie A, B ou C. Il doit respecter les règles du décret 2019-1414 en son article 9 applicable aux agents contractuels (art 2-2 décret 88-145 du 15 février 1988).

La procédure de recrutement doit donc permettre d'assurer le principe d'égal accès aux emplois publics et répondre aux garanties des articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 (article

32 loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et 1^{er} décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019).

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre dans les mêmes conditions pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

L'autorité compétente (CDG ou CNFPT) assure la publication de la création de l'emploi sur www.emploi-territorial.fr : si le contrat est supérieur à une année, ou en l'absence d'une telle obligation, sur son site internet ou, à défaut par tout moyen assurant une publicité suffisante (voir circulaire 12-2020 du CDG90).

Une fiche de poste accompagne cet avis et mentionne le fondement juridique qui permet l'ouverture de l'emploi au recrutement de l'agent.

L'appréciation portée 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 (article 1er IV décret 2019-1414 du 19 décembre 2019).

Le contrat de projet est ouvert aux fonctionnaires par la voie du détachement.

III – Situation de l'agent

1) Rémunération

La rémunération des agents en contrat de projet respecte la lettre de l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

La rémunération des agents en contrat de projet peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels de l'article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

2) Entretien professionnel

Les agents recrutés par contrat de projet ont chaque année un entretien professionnel

3) Durée du contrat

La durée minimale est d'une année.

Une durée maximale peut être fixée entre les parties dans la mesure où elle prend en compte la durée prévue voire prévisible du projet, et dans la limite maximale de six ans (le renouvellement est possible dans cette limite de six ans).

En plus des mentions prévues à l'article 3 du décret n° 88-145, le contrat de projet doit comporter les clauses suivantes :

- la description du projet et sa durée prévisible,
- la définition des tâches à accomplir, qui constituent l'objet du contrat,
 - une description précise de l'évènement ou du résultat objectif à obtenir, qui marque ainsi les bornes de la relation contractuelle, tout comme les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat, et permet d'établir le certificat de fin de contrat,
 - le(s) lieu(x) de travail de l'agent, 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 du décret n° 88-145 dans les hypothèses où le projet ne peut pas se réaliser ou lorsque le résultat a été atteint avant l'échéance prévue du contrat,
 - le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat conformément à l'article 46 du décret n° 88-145

4) Modification du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, l'autorité territoriale peut lui proposer :

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

La proposition de modification est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique à l'agent qu'il dispose d'un mois pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences éventuelles de son silence. A défaut de réponse dans les délais, l'agent est réputé avoir accepté la modification proposée.

La lettre recommandée notifiant la décision de licenciement constitue une décision faisant grief contre laquelle l'agent peut former un recours, peu importe :

- qu'il fasse ou non une demande de reclassement ou qu'il refuse la procédure de reclassement,
 - ou qu'ayant fait une telle demande, il fasse l'objet d'un reclassement, il soit placé en congé sans traitement ou, en cas de refus de l'emploi proposé ou d'impossibilité de reclassement au terme de ce congé, il soit licencié.

5) Congés

L'agent recruté par un contrat de projet bénéficie des mêmes congés que ceux auxquels a droit tout agent contractuel.

Réemploi : (articles 131 et 33 décret n° 88-145 du 15 février 1988) : comme tout agent contractuel, l'agent recruté sur un contrat de projet, physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est réemployé dans les conditions suivantes :

- s'il remplit toujours les conditions requises, il est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent,
- s'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cependant, ces garanties ne s'appliquent pour l'agent en contrat de projet, pour la période restant à courir avant le terme du contrat que :

- si l'agent formule sa demande de réemploi avant le terme du contrat,
- et sous réserve que le projet ne soit pas réalisé.

IV : Fin du contrat

1) Interruption anticipée du contrat par l'employeur

Elle peut intervenir à l'initiative de l'employeur dans deux cas :

- lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
- lorsque le résultat du projet a été atteint avant l'échéance prévue au contrat.

Cette rupture anticipée ne peut intervenir qu'une année après la date du début du contrat (article 38-2 décret 88-145).

Ce n'est ni une démission, ni un licenciement.

L'agent est alors informé de la fin de son contrat, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature :

- pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à trois ans : au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement,
- pour un contrat d'une durée supérieure à trois : au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement.

L'agent perçoit alors, une indemnité égale à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat. Le calcul du montant de cette indemnité de rupture anticipée déroge donc aux règles du calcul de l'indemnité de licenciement versée à l'agent licencié non disciplinairement.

Un certificat de fin de contrat avec les mentions suivantes 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 de leur exercice par l'agent,
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

2) La fin des fonctions avec interruption de l'engagement

Le licenciement d'un agent recruté par un contrat de projet peut être justifié par l'un des motifs suivants (article 39 décret 88-145) :

- la faute disciplinaire,
- l'insuffisance professionnelle,
- l'inaptitude physique,
- l'intérêt du service si, et seulement si :
 - 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 proposé,
 - l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

3) La fin des fonctions au terme de l'engagement

- La fin du contrat

A la fin de son contrat de projet, l'agent est informé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature (article 38-1 III décret 88-145 du 15 février 1988) pour un contrat :

- d'une durée inférieure ou égale à trois ans : deux mois au plus tard avant le terme de l'engagement,
- d'une durée supérieure à trois ans : trois mois au plus tard avant le terme de l'engagement.

- Le renouvellement du contrat

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet 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 (article 38-1 décret 88-145), pour un contrat :

- d'une durée inférieure ou égale à trois ans : deux mois au plus tard avant le terme de l'engagement,
- d'une durée supérieure à trois ans : trois mois au plus tard avant le terme de l'engagement.

Cette notification doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

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 (article 38-1 décret 88-145 du 15 février 1988).

4) Le contrat de projet, nouveau type de contrat

La durée du contrat de projet n'est pas prise en compte dans les services publics requis pour l'accès au CDI en application de l'article 3-4 II de la loi n° 84-53.

Le contrat de projet n'ouvre pas droit au CDI.