

CONTRAT DE PROJET DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 10 QUESTIONS



CDD d'un nouveau type dans la fonction publique, le contrat de projet est une création de la loi du 6 août 2019. Définition de ce contrat de recrutement, durée, procédure...
Le point en dix questions.

1

En quoi le contrat de projet consiste-t-il ?

Les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont en principe occupés par des fonctionnaires. Toutefois, la loi admet la possibilité de recruter des agents, de manière dérogatoire, par contrat. Elle détermine précisément les cas dans lesquels un **contrat de recrutement** peut intervenir. Ainsi, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 17) a instauré dans ses trois versants la possibilité de conclure un contrat de projet.

Il s'agit d'un **contrat à durée déterminée** conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, dont l'échéance est la réalisation de l'opération ou du projet (code général de la fonction publique, CGFP, art. L332-24). Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent (décret n°88-145, art. 1).

Quelle est la procédure de recrutement ?

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre 1^{er} du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 ; décret n° 88-145, art. 2-2). Ainsi, ils doivent intervenir dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues par la loi (non-discrimination, liberté d'opinion par exemple).

En outre, 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.

L'avis de vacance ou de création de poste s'accompagne d'une fiche de poste qui précise notamment les missions proposées, 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. Outre le fondement juridique, elle mentionne également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures. L'autorité compétente doit accuser réception de chaque candidature.

2



3

Quelle est la durée du contrat de projet ?

Un contrat de projet est conclu pour une **durée minimale d'un an** et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.

Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans (CGFP, art. L332-25 ; lire la question n° 7).

Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. L'employeur peut toutefois rompre le contrat de manière anticipée au terme d'un délai d'un an si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser. L'agent peut également être licencié ou bien choisir de démissionner (CGFP, art. L.332-26 ; lire la question n°7), sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Que doit contenir le contrat de projet ?

Un contrat de projet doit contenir non seulement les mêmes clauses que celles prévues pour les contrats de recrutement d'un agent public, mais aussi des clauses qui lui sont propres.

Ainsi, il doit comprendre, tout d'abord, les clauses prévues par l'article 3 du décret n°88-145 :

- le fondement juridique sur lequel il est établi, en l'occurrence l'article L332-24 du CGFP,
- l'identité des parties,
- sa date d'effet,
- sa durée,
- le poste occupé,
- le ou les lieux d'affectation,
- ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.

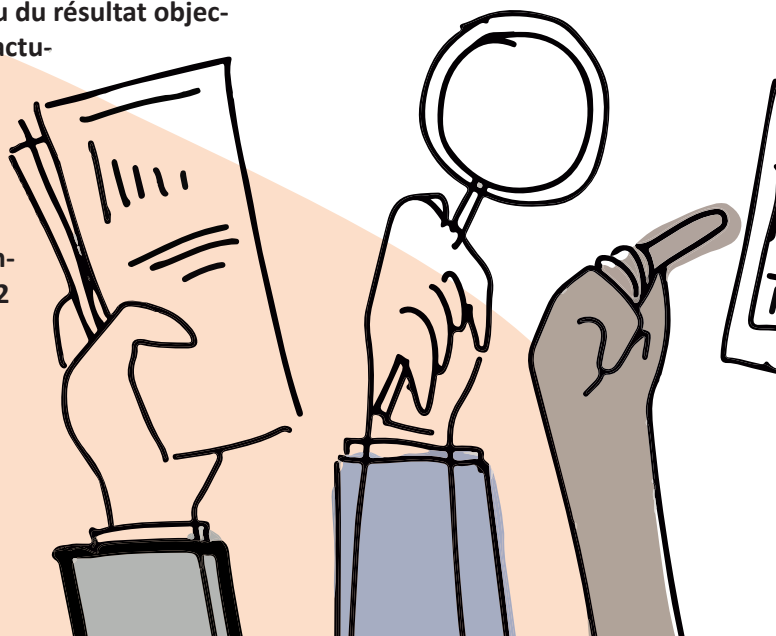
Le contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

Par ailleurs, si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat. De même, les éventuels certificats de travail délivrés précédemment à l'agent par une collectivité territoriale ou un établissement public territorial sont également annexés au contrat de projet.

De plus, des clauses propres au contrat de projet doivent être mentionnées (décret n°88-145, art. 3-1). Un tel contrat doit ainsi comporter :

- 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.

4



5

Comment la rémunération de l'agent recruté par un contrat de projet est-elle déterminée ?

Le montant de la rémunération d'un agent recruté dans le cadre d'un contrat de projet est déterminé dans les conditions communes prévues par le décret du 15 février 1988 (décret n°88-145, art. 1-2) pour les agents publics contractuels. Ainsi, pour déterminer son montant, l'autorité territoriale doit prendre en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Une réévaluation de la rémunération des agents recrutés par un contrat de projet **est possible au cours du contrat**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels conduits annuellement.

Comment les agents recrutés par un contrat de projet sont-ils gérés ?

6

Outre les clauses du contrat lui-même, les dispositions du décret du 15 février 1988 s'appliquent aux agents publics contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat de projet. **Ils sont considérés comme occupant un emploi non permanent** (décret n°88-145, art. 1). Sur certains points toutefois, le décret leur reconnaît le bénéfice de dispositions en principe réservées aux agents occupant des emplois permanents. Par exemple, les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu (décret n°88-145, art. 1-3).

7

Comment un contrat de projet peut-il être renouvelé ?

Le décret du 15 février 1988 précise les modalités de renouvellement et de non-renouvellement d'un contrat de projet (décret n°88-145, art. 38-1).

Ainsi, 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 doit notifier à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat. Elle doit le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.**

Elle doit également respecter un **délai de prévenance** qui varie selon la durée d'engagement de l'agent. Ainsi, cette notification doit intervenir **au plus tard deux mois avant le terme du contrat** si l'agent est recruté pour trois ans ou moins, **ou bien au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement** si l'agent a été 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 (décret n°88-145, art. 38-1 II).

Comment le contrat de projet prend-il fin ?

8

Le contrat de projet prend fin **avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu**, après un délai de prévenance (*lire la question n°9*). Par ailleurs, il peut être mis fin au contrat de projet de manière anticipée, même si le projet n'est pas arrivé à son terme. Ainsi, le



contrat de projet peut être rompu par décision de l'employeur au terme d'un délai d'un an si 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 (CGFP, art. L332-26 ; lire la question n°10). **La possibilité d'une rupture anticipée par l'agent n'est pas envisagée par les textes.**

Quel est le délai de prévenance de la fin du contrat de projet ?

9

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.**

Le délai de prévenance qui doit être respecté varie selon la durée de son engagement : ainsi, l'agent doit être informé au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement s'il a été recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans. Ce délai est porté à trois mois s'il a été engagé pour plus de trois ans (décret n°88-145, art. 38-1, III).

Enfin, **un certificat de fin de contrat doit être délivré** (décret n°88-145, art. 38).



10

Que se passe-t-il en cas d'abandon du projet ?

Cette question renvoie plus globalement à celle de la **rupture anticipée** du contrat de projet. La rupture anticipée d'un contrat de projet peut intervenir après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, soit lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, soit lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat (décret n°88-145, art. 38-2). Un délai de prévenance doit être respecté (décret n° 88-145, art. 38-1 III, lire la question précédente). Que le projet ait été abandonné ou bien qu'il ait été réalisé plus tôt que prévu, l'agent a alors vocation à percevoir une **indemnité compensatrice** : celle-ci est d'un **montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat** (décret n°88-145, art. 46).

Mais le contrat de projet peut également être **rompu de manière anticipée en cas de faute disciplinaire, d'insuffisance professionnelle ou d'inaptitude physique** de l'agent. Le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi peut en outre être également justifié par 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 (décret n°88-145, art. 39-4) du contrat peut aussi conduire à son licenciement, de même que l'impossibilité de le réemployer, à l'issue d'un congé sans rémunération (décret n°88-145, art. 39-3).

Enfin, **un certificat de fin de contrat doit également être délivré** (décret n°88-145, art. 38).



29 novembre 2022 - Gazette