

STATUT – LE CONTRAT DE PROJET

Avril 2020

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2007 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique,
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret 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 non titulaires de la fonction publique territoriale,
- Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives 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°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un nouveau contrat de droit public dans la fonction publique : le contrat de projet.

Ce contrat s'articule autour d'un objet déterminé, précis et non plus d'une durée comme c'est le cas pour les autres types de contrat de droit public. ([Etude d'impact de la loi du 6 août 2019](#))

L'OBJET DU CONTRAT DE PROJET

Le contrat de projet vise à répondre à **un besoin temporaire** de l'administration pour mener un projet nécessitant des **compétences spécifiques**, pour la réalisation d'un **projet ou d'une opération identifiée**.

Exemple :

- pour un projet d'équipement, de développement ou d'urbanisme à caractère exceptionnel pour une collectivité ou un établissement public de coopération intercommunale,
- pour un projet nécessitant des compétences spécifiques (refonte du système informatique, réorganisation des outils en matière de ressources humaines, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe,)
- etc...

↳ Voir pages 95 et suivantes de [l'étude d'impact de la loi du 6 août 2019](#)

L'échéance du contrat de projet correspond à la réalisation du projet ou de l'opération.

↳ Article 2 II loi n°84-53 du 26 janvier 1984

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

L'emploi occupé est un emploi non permanent. Il peut relever de la catégorie A, B ou C et peut être à temps complet ou à temps non complet.

LE RECRUTEMENT

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

↳ Article 1^{er} III du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019

Même si le contrat de projet est un emploi non permanent, le recrutement sur ce type de contrat doit respecter les principes applicables aux agents contractuels recrutés sur un emploi permanent.

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

La procédure de recrutement nécessitera :

- la création de l'emploi ou vacance de l'emploi du contrat de projet
- la publicité du poste créé ou vacant: L'autorité compétente (CDG et CNFPT) assure la publication de la création de l'emploi sur « Place de l'emploi public » (contrats supérieurs à un an) ou, en l'absence d'une telle obligation, sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Cet avis est accompagné d'une fiche de poste et mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent l'ouverture de l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.
- La mise en œuvre d'une procédure de recrutement: 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 permanent à pourvoir.

↳ Article 1^{er} III du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019

Vous pouvez retrouver plus en détails toute la procédure à mettre en œuvre en consultant les pages 8 à 10 de la fiche statut sur les agents contractuels – [cliquez ici pour consulter la fiche statut](#).

LA GESTION DE L'AGENT RECRUTÉ SUR CONTRAT DE PROJET

- **La rémunération**

La rémunération des agents bénéficiant d'un contrat de projet répond aux principes généraux applicables en la matière aux agents contractuels de droit public.

La rémunération des agents recrutés par 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 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **Le contrat**

Les contrats de projet sont conclus pour une **durée minimale d'1 an** et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération **dans la limite de 6 ans**.

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

Le contrat doit être écrit et comporter obligatoirement :

- le motif du recrutement et la référence à l'article et alinéa de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sur lequel il s'appuie (art 3 à 3-3 de la loi n°84-53),
- la date d'effet du recrutement,
- la durée de l'engagement ou la date d'effet de fin de contrat,
- la définition du poste occupé, le grade de recrutement et la catégorie hiérarchique,
- la durée hebdomadaire de travail et le mode de rémunération,
- les conditions d'emploi (horaires, congés...),
- la caisse de retraite à laquelle est affilié l'agent,
- les droits et obligations de l'agent,
- les conditions de fin de contrat,
- la mention le cas échéant de la durée de la période d'essai.

↳ Article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Outre les mentions prévues à l'article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988, 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,
- le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

↳ Article 3-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **La 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 : la quotité de temps de travail ou un changement du lieu de travail notamment,
- ou une modification de ses fonctions, sous réserve qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

↳ Article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988

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. Elle indique à l'agent qu'il dispose d'un mois pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence éventuel. A défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir refusé la modification proposée.

- **Les congés**

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

Les différents cas de congés maladies des agents du régime général sont détaillés sur notre site internet. Vous pouvez consulter les pages concernées [en cliquant ici](#).

- **L'entretien professionnel**

Les agents recrutés par contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

↳ Article 1.-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

LA FIN DU CONTRAT DE PROJET

• **Interruption du projet et rupture anticipée du contrat par l'employeur**

L'interruption anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur dans les deux hypothèses suivantes

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

↳ Article 38-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Cette rupture anticipée ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la date d'effet du contrat initial

↳ Article 38-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

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 :

- pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans : au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement,
- pour un contrat d'une durée supérieure à 3 ans : au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement.

↳ Article 38-1 III du décret n°88-145 du 15 février 1988

L'agent perçoit une indemnité d'un montant égal 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 de calcul de l'indemnité de licenciement versée à l'agent faisant l'objet d'un licenciement non disciplinaire.

↳ Article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Un certificat de fin de contrat comportant 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 pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

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

• **Fin des fonctions avec interruption de l'engagement**

Le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un contrat de projet peut être justifié par :

- Une faute disciplinaire,
- L'insuffisance professionnelle,
- 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 prévus à l'article 39-4 ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

↳ Article 39-3 du décret n°88-145

Vous pouvez retrouver plus en détails toute la procédure à mettre en œuvre en matière de licenciement en consultant la fiche statut sur les agents contractuels – [cliquez ici pour consulter la fiche statut.](#)

- **Fin des fonctions au terme de l'engagement**

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 :

- pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans : 2 mois au plus tard avant le terme de l'engagement
- pour un contrat d'une durée supérieure à 3 ans : 3 mois au plus tard avant le terme de l'engagement.

↳ Article 38-1 III du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le renouvellement du contrat : 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 :

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

↳ Article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988

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 du décret n°88-145 du 15 février 1988