

Mise en application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP)



FICHE PRATIQUE N°7 :

Le contrat de projet

à compter du 29 février 2020

Pris pour l'application de l'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique vient fixer les modalités de mise en œuvre et les conditions d'emploi des personnels recrutés sur la base de ce nouveau contrat de droit public, dans les trois versants de la fonction publique.

Définition du contrat :

Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifié, recruter un agent par un contrat à durée déterminée **dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.**



Le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 ne précise pas ce que recouvre la notion de « *projet ou opération identifié* ».

Le contrat 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.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il 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 contrat de projet **n'ouvre pas droit au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée**. 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 contrat à durée indéterminée.

Contenu du contrat :

Comme pour le recrutement des autres agents contractuels, le contrat conclu au titre du contrat de projet doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- l'article de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur le fondement duquel l'engagement est établi, (soit l'article 3. – II. dans le cas présent),
- la référence à la délibération créant l'emploi,
- la date à laquelle le recrutement prend effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin.
- la définition du poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (catégorie A, B ou C) dont l'emploi relève,
- les conditions d'emploi et de rémunération, ainsi que les droits et obligations de l'agent,
- la durée de la période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler.

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. Il en est de même, le cas échéant, pour 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.

En plus de ces éléments, le nouvel article 3-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 indique que le contrat de projet doit comporter, les indications 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.**

Procédure de recrutement :

Les recrutements réalisés sur la base d'un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre Ier (articles 1 et 2) du décret n° 2019-1414 du 19 décembre relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, et ce malgré le fait qu'un contrat de projet soit conclu pour pourvoir un emploi non permanent.

Vous pouvez utilement retrouver la procédure applicable et ses différentes étapes dans notre **fiche pratique n° 4**, relative aux modalités de recrutement des contractuels à compter du 1er janvier 2020.

Renouvellement du contrat :

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.

Fin du contrat :

1) Suite à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu

Le contrat de projet prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. L'agent est informé de la fin de son contrat par LRAR ou remise en main propre contre signature dans le respect des délais de prévenance suivants :

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 3 ans,
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

2) La rupture anticipée du contrat

Après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, le contrat de projet peut être rompu par décision de l'employeur (sans préjudice des cas de démission ou de licenciement) :

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

L'agent est informé de la fin de son contrat :

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 3 ans,
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit 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 est à distinguer de l'indemnité de licenciement et est versée lorsque la collectivité rompt de façon anticipée le contrat de projet dans les deux cas prévus ci-dessus.

Un certificat de travail tel que prévu à l'article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 devra également être remis à l'agent.

Licenciement :

Un agent contractuel recruté au titre d'un contrat de projet peut être licencié :

- pour faute disciplinaire,
- pour insuffisance professionnelle,
- pour inaptitude physique définitive,
- pour 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,
- en cas de refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988,
- en cas d'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.

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 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 le licenciement pour faute disciplinaire, décision de licenciement).

L'agent contractuel ne bénéficiera pas de la procédure de reclassement lorsqu'il est atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi, ou lorsqu'il est licencié pour un des trois derniers motifs listés ci-dessus

Le service juridique du Centre de Gestion reste à votre disposition pour répondre à vos questions sur le contrat de projet.

ANNEXES :

- modèle de délibération portant création d'un emploi non permanent pour mener à bien un projet ou une opération identifié
- modèle de contrat à durée déterminée pour mener à bien un projet ou une opération identifiée

DELIBERATION PORTANT CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT POUR MENER A BIEN UN PROJET OU UNE OPERATION IDENTIFIE

(EN APPLICATION DE L'ARTICLE 3.II DE LA LOI N°84-53 DU 26/01/1984)

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction du contrat. Elles doivent être supprimées de la version définitive.

Monsieur le Maire *(ou le Président)* rappelle que conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les emplois nécessaires au fonctionnement des services sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

Il indique également que l'article 3.II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 autorise désormais le recrutement d'agent contractuel pour un contrat à durée déterminée afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Ce contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans, et est renouvelable par décision expresse sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six ans. Le contrat a vocation à prendre fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu mais il peut également être rompu par décision de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an, lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser.

Afin de répondre aux besoins de notre collectivité *(établissement)*, la création d'un emploi non permanent sur cette base permet donc d'envisager le recrutement d'un contractuel pour *(description du projet ou de l'opération)*.

L'assemblée délibérante;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3;

Vu le 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 ;

Vu le 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 ;

Considérant qu'il est nécessaire de créer un emploi non permanent afin de pouvoir recruter un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée,

Sur le rapport de Monsieur le Maire *(ou le Président)* et après en avoir délibéré ;

DECIDE

la création à compter du d'un emploi non permanent dans le grade de, relevant de la catégorie hiérarchique ... *(A, B ou C)*, à temps complet *(ou à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de)* pour mener à bien le projet *(ou l'opération)* suivant : *(description du projet ou de l'opération)*.

Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté pour une durée déterminée de *(1 an au minimum et 6 ans au maximum)*.

(Le cas échéant) Il devra justifier (mentionner les conditions particulières exigées des candidats tels que le niveau scolaire, la possession d'un diplôme, une condition d'expérience professionnelle).

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à un indice brut de la grille indiciaire du grade de recrutement, en tenant compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

(Le cas échéant) Le candidat retenu pourra bénéficier du régime indemnitaire instauré par la délibération n° en date du

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Fait à,

Le,

Le Maire *(ou le Président)*,

Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du :

Le Maire *(ou le Président)* :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente publication.

Attention : Une délibération ne peut prendre effet au plus tôt qu'au jour de son affichage et de sa transmission au contrôle de légalité, une application rétroactive étant illégale

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE POUR MENER A BIEN UN PROJET OU UNE OPERATION IDENTIFIE

(EN APPLICATION DE L'ARTICLE 3.II DE LA LOI N°84-53 DU 26/01/1984)

(durée minimale d'1 an et maximale de 6 ans, renouvelable par décision expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans)

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction du contrat. Elles doivent être supprimées de la version définitive.

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3.1° ;

Vu le 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 ;

Vu le 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 ;

Vu la délibération créant un emploi non permanent de *(grade)* portant création d'un emploi non permanent et autorisant le recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifié ;

Vu la déclaration de vacance de l'emploi faite auprès du Centre de Gestion sous le n° ;

Vu la candidature de M ;

Considérant que le cocontractant remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé, dont l'aptitude à l'exercice des fonctions postulées attestée par certificat médical ;

(Le cas échéant) Considérant que l'intéressé(e) est titulaire de *(préciser éventuellement titre/diplôme et/ou expériences professionnelles)* ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent en contrat à durée déterminée pour mener à bien le projet/l'opération de *(description du projet ou de l'opération identifié)* ;

Entre les soussignés

Monsieur le Maire *(ou Monsieur le Président)* de

et

M, né(e) le, demeurant

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

A compter du, M est engagé(e) pour exercer les fonctions de en qualité de *(préciser le grade)* contractuel, grade de catégorie ... *(A, B ou C)*, pour une durée déterminée de *(durée minimale d'1 an et maximale de 6 ans)*, soit jusqu'au inclus.

ARTICLE 2 : PERIODE D'ESSAI

M est soumis(e) à une période d'essai de *(période d'essai qui peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois ou dans la limite d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois et inférieure à 1 an ou dans la limite de 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 1 an)* qui permettra à la collectivité d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

(le cas échéant) La collectivité se réserve la possibilité de renouveler une fois la période d'essai pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

N.B. : La possibilité de renouveler la période d'essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler.

ou

M n'est pas soumis(e) à une période d'essai.

N.B. : Aucune période d'essai ne pourra être prévue lorsqu'un contrat est renouvelé avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat.

ARTICLE 3 : TEMPS DE TRAVAIL ET REMUNERATION

Pour l'exécution du présent contrat, M exercera ses fonctions à temps complet/non complet pour une durée hebdomadaire d'emploi de heures et percevra une rémunération calculée sur la base de l'indice brut, *(le cas échéant)* le supplément familial de traitement ainsi que *(le cas échéant)* les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

ARTICLE 4 : CONGES ANNUELS

Le co-contractant en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, le co-contractant qui, du fait de l'autorité territoriale en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou en partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice dans les conditions suivantes :

- 1/10ème de la rémunération totale brute perçue sur la durée du contrat, lorsque le co-contractant n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel,
- lorsque le co-contractant a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

ARTICLE 5 : SECURITE SOCIALE - RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de M est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

M est affilié(e) à l'IRCANTEC.

ARTICLE 6 : RENOUELEMENT DU CONTRAT *(si la durée du contrat est inférieure à 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.

S'il est proposé à M de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 7 : RUPTURE DU CONTRAT

1) A l'initiative de l'employeur, après expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial

Le contrat est susceptible de prendre fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, à savoir *(définir précisément l'événement ou le résultat objectif permettant de*

déterminer la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat).

Il peut être également mis fin au présent contrat, à l'initiative de l'employeur, dès lors que le projet pour lequel celui-ci a été conclu ne peut pas se réaliser (*notamment en cas de force majeure ou pour un motif d'intérêt général*).

Dans les deux cas, la rupture de l'engagement intervient après le respect d'un délai de prévenance par l'autorité territoriale. 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.

En cas de rupture anticipée du présent contrat, l'employeur versera une indemnité de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

2) Licenciement à l'initiative de la collectivité employeur

Le licenciement ne pourra intervenir qu'au terme de la procédure prévue par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

M ne peut être licencié(e) avant le terme de son engagement qu'après un préavis de :

- 1 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 2 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté.

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de 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 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire ainsi qu'au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

3) Démission

M devra le cas échéant, informer l'autorité territoriale de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis d'une durée de :

- 1 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté,
- 2 mois pour l'agent justifiant d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l'autorité qui l'a recruté.

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

ARTICLE 8 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément aux dispositions de l'article 136, alinéa 2, de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, M est soumis(e) pendant toute la période d'exécution du présent contrat aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et par le décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

ARTICLE 9 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL *(si la durée du contrat est supérieure à 1 an)*

M bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu, en application de l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé.

ARTICLE 10 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de 2 mois à compter de la notification.

Une ampliation du présent acte sera transmise :

- au représentant de l'Etat,
- au comptable de la collectivité,
- à Monsieur le Président du Centre de Gestion

Fait à,

Le,

L'agent (date et signature)

Le Maire *(ou Le Président)*,

Pièces annexées au présent contrat *(si elles existent)* :

- Le(s) document(s) récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels *(exemples : règlement intérieur, note de service, charte...)*.
- Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, communiqués par l'agent.
- La fiche de poste.