

Références et entrée en vigueur

- Article 3, II, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique (articles 3 à 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°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

La possibilité de recruter des agents contractuels dans le cadre des contrats de projet, ainsi que les modalités de ce recrutement sont applicables depuis le 29 février 2020.

Sont présentées ci-dessous les spécificités du contrat de projet prévues par le décret du 27 février 2020. Pour le reste, ces contrats suivent le même régime juridique que les autres contrats sur emplois non permanents, à savoir les contrats pour accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité.

Définition et contenu du contrat

=> Pour rappel, les collectivités territoriales et établissements publics en relevant 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 contrat est conclu pour une durée minimale d'1 an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent.

=> Le décret du 27 février 2020 ne précise pas ce que recouvre la notion de « projet ou opération identifié ».

Mais le nouvel article 3-1 du décret du 15 février 1988 indique que **le contrat de projet doit comporter**, en plus des mentions classiques prévues à l'article 3 (date d'effet, durée et, le cas échéant, la date à laquelle le contrat prend fin, définition du poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, conditions d'emploi et de rémunération et enfin les droits et obligations de l'agent), **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.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Procédure de recrutement

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019 mentionné plus haut.

Ainsi, ces recrutements doivent respecter les principes suivants :

- publication par tout moyen approprié des modalités de la procédure de recrutement ;
- publication d'un avis de vacance ou de création de l'emploi sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (ce qui suppose a priori la prise d'une délibération créant cet emploi) ;
- cet avis de vacance ou de création de l'emploi doit être accompagné d'une fiche de poste 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. La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures ;
- les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à 1 mois à compter de la date de publication de cet avis ;
- accusé réception de chaque candidature ;
- respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux articles 6 (liberté d'opinion), 6 bis (interdiction des discriminations et agissements sexistes), 6 ter A (protection des lanceurs d'alerte), 6 ter (protection contre le harcèlement sexuel), 6 quinquies (protection contre le harcèlement moral) et 6 sexies (égalité de traitement des travailleurs handicapés) de la loi du 13 juillet 1983 ;
- les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats ;
- l'appréciation de l'autorité compétente sur chaque candidature reçue doit être fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions envisagées.

Renouvellement du contrat

Le nouvel article 38-1 II du décret du 15 février 1988 fixe un délai de prévenance à respecter quant au renouvellement ou non d'un contrat de projet.

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 notifie à l'agent son **intention de renouveler ou non le contrat** par LRAR ou remise en main propre contre signature :

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée ≤ à 3 ans ;
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée > à 3 ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

Fins de contrat

La fin de contrat « normale » (à la réalisation du projet ou de l'opération)

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 ≤ à 3 ans ;
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée > à 3 ans.

La rupture anticipée

Après l'expiration d'un délai d'1 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 ≤ à 3 ans ;
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée > à 3 ans.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet, un certificat de travail tel que prévu à l'article 38 du décret du 15 février 1988 doit être remis à l'agent.

Enfin, en cas de rupture anticipée, l'indemnité due à l'agent diffère de celle due en cas de licenciement : le montant de cette dernière est égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat (pour rappel, l'indemnité de licenciement est, pour l'essentiel, égale à la moitié de la rémunération de base de l'agent pour chacune des 12 premières années de services, au 1/3 de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base).

Le licenciement

Le nouvel article 39-3 du décret du 15 février 1988 indique expressément que le licenciement d'un agent recruté sur un contrat de projet peut intervenir pour les motifs suivants :

- faute disciplinaire
- insuffisance professionnelle
- inaptitude physique.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Mais le licenciement peut également intervenir, à l'instar des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, pour les motifs suivants :

- 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 ;
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 du décret du 15 février 1988 ;
- impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Divers

Entretien professionnel et réévaluation de la rémunération

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 inclut les agents recrutés par un contrat de projet d'une durée supérieure à 1 an parmi les agents contractuels devant bénéficier d'un entretien professionnel chaque année.

Par ailleurs, le nouvel article 1-2 du même décret précise que 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.

Aptitude physique à l'issue d'un congé maladie

Pour rappel, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service 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 est réemployé dans les conditions définies à l'article 33 du décret du 15 février 1988 (article 13 dudit décret).

Il est dorénavant précisé que l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du 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.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30