



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> **Contact** : Camille MOREAU
Juriste
cmoreau@cdg38.fr
> **Pôle** : Cellule juridique

> **Type de document** : Note
> **Référence** : 2021.03.03.CM
> **Date** : le 3 mars 2020
Mise à jour le 3 mars 2021

LES CONTRATS DE PROJET

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 crée le contrat de projet, qui offre *la possibilité, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, de recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.*

Le décret du 27 février 2020 relatif au contrat de projet est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau type de contrat, décryptées dans la présente note.

Textes :

- [Loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984 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](#) du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- [Décret n°2020-172](#) du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique



I. La nature du contrat de projet

Le contrat de projet est conclu pour occuper un **emploi non permanent**, en vue de répondre à un **besoin temporaire** pour la réalisation d'un projet ou d'une opération identifié dont l'échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération.

Par exemple : recrutement d'un chef de projet ou d'une équipe de projet pour le déploiement d'un PLUIH, recrutement d'un chef de projet en matière de rénovation urbaine, refonte du système informatique de la collectivité...

Ce dispositif est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques.

Ce dispositif est également ouvert aux fonctionnaires titulaires en détachement. Si aucune disposition inscrite dans le décret n°2020-172 du 27 février 2020 ne mentionne une disposition pour les fonctionnaires, le Conseil d'Etat a confirmé que les contrats de projet sont bien ouverts aux fonctionnaires détachés, sans modification de la réglementation en vigueur.

II. La procédure de recrutement dans le cadre d'un contrat de projet :

La procédure de recrutement au titre du contrat de projet est celle prévue au chapitre Ier du [décret n°2019-1414](#) du 19 décembre 2019 ([article 7](#) du décret du 27 février 2020).

Le contrat doit préciser qu'il est conclu en application du II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire pour une opération ou un projet identifié.

Clauses obligatoires :

- Une clause descriptive du projet ou de l'opération ainsi que sa durée prévisible.
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu.
- Une description précise de l'évènement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle permettant d'établir le certificat de fin de contrat, 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 lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, ou en cas de réalisation prématurée
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, dans les conditions prévues à l'article 46 du décret du 15 février 1988.

III. La situation des agents en contrat de projet

D'une manière générale, les dispositions prévues dans le décret du 15 février 1988 qui s'appliquent aux agents contractuels sur des emplois non permanents **s'appliqueront également aux contractuels en contrat de projet.**

Ils sont soumis aux **mêmes obligations que les autres agents publics**, et bénéficient, dans une certaine mesure, des mêmes droits.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 prévoit également que **certaines dispositions relatives aux agents en postes sur des emplois permanents s'appliquent aux contrats de projets.**

Ainsi, **les agents recrutés au titre d'un contrat de projet bénéficient de l'entretien professionnel** annuel prévu à [l'article 1-3](#) du décret du 15 février 1988.

Par ailleurs, leur rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation en cours de contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels, en application de l'article 1-2 du décret du 15 février 1988.

Aucune autre indication n'est fournie concernant la rémunération des agents en contrat de projet, **mais il est probable qu'elle soit soumise aux mêmes limites que pour les autres agents contractuels.** La rémunération d'un agent en contrat de projet devra donc être fixée en référence à ce que devrait normalement percevoir un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions, en prenant en compte d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle.

L'agent en contrat de projet a **les mêmes droits à congés** que les autres agents contractuels.

Lorsque l'agent en contrat de projet est 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, il peut être réemployé sur son emploi lorsque le terme du contrat est postérieur à la demande de réemploi et que le projet ou l'opération n'est pas réalisé ([article 13, I, alinéa 2](#) du décret du 15 février 1988).

Les agents en contrat de projet atteints d'une inaptitude physique à occuper leur emploi ne peuvent pas bénéficier de la procédure de reclassement et font l'objet d'un licenciement pour inaptitude ([article 39-5, I](#), du décret du 15 février 1988).

IV. Durée et renouvellement du contrat de projet

Le contrat de projet est conclu pour **une durée correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération**. Lorsque le projet n'a pas été réalisé au terme de la durée initialement déterminée, il peut être renouvelé.

La durée du contrat de projet ne peut pas être inférieure à un an, et ne peut dépasser six ans, renouvellements éventuels inclus.

Attention : **les services accomplis auprès d'une collectivité au titre du contrat de projet ne sont pas comptabilisés pour l'ouverture du droit au CDI dans la fonction publique** ([article 3-4](#), II, alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984).

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à 6 ans et qu'il arrive à échéance, **si le projet ou l'opération n'est pas réalisé, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non** le contrat par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature ([article 38-1](#), II, du décret de 1988):

- au plus tard **deux mois avant le terme du contrat** s'il était d'une durée inférieure ou égale à trois ans,
- au plus tard **trois mois avant le terme du contrat** s'il était d'une durée supérieure à trois ans.

Dans ces deux cas, **l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En l'absence de réponse dans ce délai, il est réputé renoncer à l'emploi.**



Il est fortement conseillé de l'informer de ce délai et des conséquences de son irrespect dans la lettre lui proposant le renouvellement de son contrat.

V. La fin du contrat de projet

L'agent recruté dans le cadre d'un contrat de projet est informé de la fin de son contrat par LRAR ou remise en main propre contre signature ([article 38-1](#), III, du décret de 1988) :

- au plus tard **deux mois avant le terme du contrat** s'il était d'une durée inférieure ou égale à trois ans,
- au plus tard **trois mois avant le terme du contrat** s'il était d'une durée supérieure à trois ans.

L'interruption anticipée du contrat peut intervenir à l'initiative de l'employeur ([article 38-2](#) du décret de 1988) :

- Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial,
- Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent sera informé de l'interruption anticipée du contrat dans les mêmes délais que ceux indiqués ci-dessus. Par ailleurs, en cas de rupture anticipée du contrat de projet, l'autorité territoriale délivre à l'agent le certificat de fin de contrat prévu à [l'article 38](#) du décret du 15 février 1988.

(Tableau récapitulatif en annexe)

VI. Indemnité de rupture anticipée

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 ([article 46](#) du décret du 15 février 1988).

LA FIN DU CONTRAT DE PROJET

Motif de fin du contrat :

◆ Survenance du terme prévu du contrat

◆ Rupture anticipée :

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

◆ Licenciements communs aux autres contractuels :

- Disciplinaire,
- Insuffisance professionnelle,
- Inaptitude physique,
- Transformation du besoin (art 39-3, 2°)
- Refus d'une modification d'un élément substantiel (art. 39-3, 4°)
- Impossibilité de réemploi après un congé sans rémunération (art. 39-3, 5°)

Durée minimum du contrat :

Un an

Information de l'agent :

Par LRAR ou remise en main propre contre signature :

- ◆ Au plus tard **2 mois** avant le terme du contrat s'il était d'une **durée inférieure ou égale à 3 ans** ;
- ◆ Au plus tard **3 mois** avant le terme du contrat s'il était d'une **durée supérieure à 3 ans**.

Indemnité de rupture :

Non

Oui

- ◆ Pour les cas de licenciements communs à tous les emplois contractuels, c'est la procédure de licenciement normale (prévue aux articles 42 et suivants du décret du 15 février 1988) qui s'applique.
- ◆ A l'exception, toutefois, des dispositions qui concernent le reclassement, auquel les agents en contrat de projet n'ont pas droit.