

LE CONTRAT DE PROJET DANS LA FPH

De quoi s'agit-il ?

Les établissements hospitaliers mentionnés à l'article [L5](#) du CGFP, peuvent, pour mener à bien un projet identifié, recruter un agent par un contrat à durée déterminée (CDD), qui est un contrat de droit public, conclu sur le fondement de l'article [L332-24](#) du CGFP, dont l'échéance est la réalisation du projet. Il est conclu pour occuper **un emploi non permanent**.

À noter : ce contrat est régi par les dispositions ci-après exposées, par celles du chapitre Ier du [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, à savoir ses articles [1](#) et [2](#), mais aussi par celles du [décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière](#), à l'exception logique des dispositions des articles suivants de ce décret :

- Celles concernant les contractuels recrutés pour des emplois permanents (art. 3-3 à 3-10) ;
- Celles des contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (art. 5) ;
- Celles sur les contrats passés avec les médecins du travail (art. 6) ;
- Celles sur la procédure de reclassement (art. 17-2) ;
- Celles du congé sans rémunération pour convenances personnelles (art. 21), pour fonctions électives (art. 25), du congé pour créer ou reprendre une entreprise (art. 22), ou encore des congés liés à des activités civiques (art. 24) ;
- Celles concernant les contractuels bénéficiant d'un contrat portant sur des activités transférées entre personne morale de droit public et / ou privé (art. 29-1) ;
- Celles sur les conditions de réemploi (art. 30 et 31) ;
- Celles sur la mobilité (art. 31-1 à 31-3) ;
- Celles sur la rupture conventionnelle (art. 45-2 à 45-10).

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la FPH.

Quelle durée de contrat ?

Il 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, dans la limite d'une durée totale de 6 ans. L'employeur 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 :

1° Au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;

2° Au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

L'agent dispose de 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

Le contrat de projet prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après le même délai de prévenance que celui prévu pour son renouvellement, et dans les mêmes conditions.

Il peut cependant être rompu, par anticipation, par décision de l'employeur au terme d'un délai d'1 an si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans compter la démission ou le licenciement (*voir la dernière question*). L'agent perçoit alors une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat. Et un certificat de fin de contrat lui est remis. (*voir à ce sujet la fiche sur « le contenu du contrat »*).

Quelles formalités à remplir ?

Le contrat est établi par écrit et comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- La description du projet ou de l'opération ;
- 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 ;
- L'indication du poste occupé et la catégorie hiérarchique (A, B ou C) dont l'emploi relève ;
- L'identité des parties, l'adresse de l'agent et celle de l'employeur ainsi que la date d'effet du contrat ;
- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- Le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ainsi que ses modalités de versement ;
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des États où elles sont assurées ;
- Les droits et obligations de l'agent ;
- Les procédures et garanties s'appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur et le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat (*voir la question précédente*) ;

A noter : comme pour tout agent public, l'autorité administrative procède à la communication des informations et règles relatives à l'exercice des fonctions du bénéficiaire du contrat de projet, à l'exception de celles mentionnées ci-dessus, qui figurent déjà dans son contrat d'embauche (*voir à ce sujet la fiche sur « le droit à l'information de l'agent public »*).

Quels droits pour l'agent ?

L'agent bénéficie d'un entretien professionnel et la rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats de cet entretien (*voir à ce sujet la fiche sur l'évaluation du contractuel*).

Quelles conditions de réemploi à l'issue des congés ?

À l'issue des congés pour raisons de santé, du congé parental, du congé sans rémunération pour raisons familiales (suivre un conjoint, élever un enfant, etc.), du congé de présence parentale, du congé proche aidant, du congé pour raisons de famille, les agents qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi, lorsque le terme de leur contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée, et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat, **sous réserve qu'à cette date le projet ou l'opération n'ait pas été réalisé.**

Quels motifs de licenciement possibles ?

Il peut s'agir d'une faute disciplinaire, d'une insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique.

Il peut s'agir aussi de 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, ou encore du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé.

En cas d'impossibilité de réemploi de l'agent (*voir précédemment*), l'agent est licencié. La procédure de licenciement est organisée dans les mêmes conditions que pour les autres contractuels licenciés, à l'exception des dispositions relatives au reclassement.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L332-24](#), [L332-25](#), [L332-26](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : articles [2-2](#) à [2-12](#) et [3-2](#).