LE CONTRAT DE PROJET DANS LA FPT

De quoi s'agit-il ?

Les collectivités territoriales ou leurs établissements publics administratifs, 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 Code général de la Fonction publique (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, mais aussi par celles du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et 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.

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la FPT.

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'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 :

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 mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi (en l'occurrence, l'article L332-24 du CGFP). Il comporte obligatoirement les clauses suivantes :

1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;

2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;

3° 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 ;

4° 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 ;

5° Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur *(voir la question précédente)* ;

6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat *(voir la question précédente)*.

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

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 ?

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 et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé de proche aidant, et qui remplit toujours les conditions requises, est réemployé sur son emploi, dans la mesure où les nécessités de service le permettent, lorsque le terme de son 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, du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé, et enfin de l'impossibilité de réemploi de l'agent *(voir la question précédente)* à l'issue d'un congé sans rémunération.

Textes en vigueur :

CGFP : articles L332-24, L332-25, L332-26 ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : articles 1, 1-2, 1-3, 2-2, 3, 3-1, 13, 38, 38-1, 38-2, 39-3, 39-4 et 46.