



## VEILLE JURIDIQUE

N° 12 – 03/2020

### **Décret : Contrat de projet**

#### **Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique**

Pris pour l'application de l'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de projet créé dans les trois versants de la fonction publique.

Il précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats, et prévoit également les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée.

Il est entré en vigueur depuis le 29 février 2020.

#### **Objet du contrat de projet**

Le contrat de projet est un contrat de droit public qui permet de mener à bien un projet ou une opération identifiée en recrutant un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

De ce fait, ce contrat peut uniquement être conclu pour occuper un emploi non permanent.

Le recrutement peut s'effectuer sur les catégories hiérarchiques A, B et C.

*Article 3 – II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

*Article 1 – 2<sup>ème</sup> alinéa du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

⚠ Les textes ne comportent aucune définition du projet ou de l'opération identifiée

#### **Procédure de recrutement**

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions 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.

Le recrutement des agents devra donc s'opérer dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, notamment en publiant les modalités de la procédure de recrutement. L'autorité compétente s'assurera également de la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

*Article 2-2 – 2<sup>ème</sup> alinéa du décret n° 88-145 du 15 février 1988*  
*Articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019*

### **Durée d'un contrat de projet**

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.

A l'initiative de l'employeur, le contrat de projet peut être rompu de manière anticipée après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

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

*Article 3 – II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*  
*Article 38-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### **Contenu du contrat de projet**

Le contrat de projet doit :

- indiquer le paragraphe et l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel il est établi (article 3 – II de la loi du 26 janvier 1984) ;
- préciser sa date d'effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin ;
- définir le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique ;
- préciser les conditions d'emploi et de rémunération ;
- préciser les droits et obligations des agents ;
- si la collectivité ou l'établissement a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, l'annexer au contrat ;
- annexer au contrat 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 précité.

Le contrat de projet doit également comporter, outre les mentions précitées, les clauses 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 dans les cas prévus à l'article 38-2 du décret n° 88-145 précité ;
- le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n° 88-145 précité.

*Articles 3 et 3-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Entretien professionnel annuel**

Les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

*Article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Rémunération**

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

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.

*Article 1-2 – 1<sup>er</sup> et 4<sup>ème</sup> alinéas du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Modification d'un élément substantiel du contrat**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, l'employeur peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail, tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Il peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

*Article 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Réintégration 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**

L'agent recruté par un contrat de projet qui est physiquement apte à reprendre son service 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.

*Article 13 – I du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Exemple :**

Un agent recruté en contrat de projet revient d'un congé de maladie ordinaire le 1<sup>er</sup> juin 2020. Le contrat de l'agent se termine le 31 juillet 2020 et le projet n'est pas encore réalisé. L'agent a formulé une demande de réemploi pour le 1<sup>er</sup> juin 2020. Il pourra être réemployé jusqu'au 31 juillet 2020.

## **Renouvellement du contrat de projet**

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'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 :

- 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.

*Article 38-1 – II du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Fin de contrat – Rupture anticipée – Licenciement**

### **Fin de contrat**

Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il 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.

*Article 38-1 – III du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### **Rupture anticipée**

A l'initiative de l'employeur, le contrat de projet peut être rompu de manière anticipée après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

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

En cas de rupture anticipée, l'agent devra également être 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.

*Article 38-1 – III du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

*Article 38-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Indemnité de rupture anticipée du contrat**

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 – 5<sup>ème</sup> alinéa du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Licenciement**

Un agent recruté sur un contrat de projet peut être licencié pour les motifs suivants :

- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique ;
- 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 ;
- le 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 n° 88-145 précité ;
- l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n° 88-145 précité, à l'issue d'un congé sans rémunération.

*Article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et de la consultation de la commission consultative paritaire (CCP).

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

*Article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

A l'issue de l'entretien préalable et de la consultation de la CCP, si l'autorité territoriale décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

*Article 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

## **Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

*Article 43 – 1<sup>er</sup> alinéa du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.

*Article 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

*Article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base.

Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

*Article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28 du décret n° 88-145 précité. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

*Article 48 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

### ***Transmission d'un certificat de fin de contrat***

L'employeur délivre à l'agent un certificat de fin de contrat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas de rupture anticipée, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

*Article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

#### **> > Lien vers les textes :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041654207&categorieLien=id>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000320434>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006066415>