

Le contrat de projet

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un nouveau type de contrat : le contrat de projet.

Sommaire

1. DÉFINITION DU CONTRAT DE PROJET	2
2. LE RECRUTEMENT.....	2
2.1 Procédure de recrutement.....	2
2.1.1 Prise d'une délibération créant l'emploi non permanent	2
2.1.2 Mesures de publicité	3
2.1.3 Réception et examen des candidatures	4
2.2 Conditions de recrutement	4
2.3 Le contrat.....	4
3. L'AGENT RECRUTÉ SUR CONTRAT DE PROJET	5
3.1 La rémunération.....	5
3.2 Les congés	5
3.3 L'entretien professionnel.....	6
4. LA FIN DE CONTRAT.....	6
4.1 Au terme de l'engagement.....	7
4.1.1 Fin du contrat à son terme	7
4.1.2 Renouvellement du contrat.....	7
4.2 Avec interruption de l'engagement à l'initiative de la collectivité	8
4.2.1 Spécificité du contrat de projet : Interruption anticipée du contrat par l'employeur en lien avec le projet ou l'opération	8
4.2.2 Licenciement.....	8
4.3 Avec interruption de l'engagement à l'initiative de l'agent.....	8
4.3.1 L'abandon de poste	8
4.3.2 La démission.....	9
4.4 Documents de fin de contrat	9

1. DÉFINITION DU CONTRAT DE PROJET



Conformément à l'article L.332-24 du code général de la fonction publique, les collectivités et établissements publics peuvent, pour **mener à bien un projet ou une opération identifiés**, recruter un agent par un contrat à durée déterminée **dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération**.

Ainsi, le contrat de projet **est articulé autour d'un objet défini dont la durée n'est pas connue** (*étude d'impact de la loi de transformation de la fonction publique*).

Le législateur n'a toutefois pas précisé les termes de « projet » et « d'opération ».

⇒ Sur ce point, l'étude d'impact de la loi de transformation de la fonction publique apporte des précisions utiles. Il est fait référence à la création d'un « **contrat de mission** » pour mener à bien un projet nécessitant des compétences spécifiques (refonte du système informatique, réorganisation des outils en matière de ressources humaines, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe, etc.).

Le recours au contrat de projet est encadré. Il en limite le recours aux seuls postes destinés à pourvoir des besoins ponctuels et spécifiques liés à l'accomplissement d'une opération ou d'un projet identifiés (*TA de Toulouse, 17 septembre 2024, n°2206682*).

L'emploi occupé est un **emploi non permanent**.

Ce contrat de droit public est ouvert à l'**ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C)**.

Il est conclu pour une durée d'un an minimum et dans la limite d'une durée totale de 6 ans (renouvellement compris).

⇒ Le contrat de projet ne peut donc pas être conclu pour une durée indéterminée.

⇒ Par ailleurs, la durée du contrat de projet conclu avec un agent n'est pas comptabilisée au titre de celles permettant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée et n'ouvre pas droit à titularisation.

2. LE RECRUTEMENT

2.1 Procédure de recrutement

La procédure à suivre pour recruter un agent sur contrat de projet est celle fixée pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique (*art. R.332-2 CGFP*).



Les modalités de recrutement sont tenues de respecter le **principe de l'égal accès aux emplois publics**.

La collectivité ou l'établissement doit procéder à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable à ces emplois (*art. R.332-7 CGFP*).

2.1.1 Prise d'une délibération créant l'emploi non permanent

Les emplois, qu'ils soient permanents ou non permanents, de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant (*art. L. 313-1 du CGFP*).

La délibération indique :

- Le ou les grades correspondant à l'emploi créé
- Le motif invoqué de recrutement

⇒ Création d'un emploi non permanent pour un contrat de projet,

- ⇒ Référence à l'article L.332-24 du CGFP,
- ⇒ Description du projet ou de l'opération,
- ⇒ Fixation de la durée du contrat de projet (minimum 1 an et maximum 6 ans),
- ⇒ Fixation de la quotité de travail (temps complet ou temps non complet/35^{ème}).
- La nature des fonctions,
 - ⇒ Description du poste, des fonctions qui seront exercées
- Le niveau de recrutement :
 - ⇒ Indication des diplômes exigés ou souhaités.
 - ⇒ Indication du niveau d'expérience exigé ou souhaité.
- Le niveau de rémunération
 - ⇒ Par exemple, référence à l'échelle indiciaire du grade ou du cadre d'emplois correspondant à l'emploi créé.

2.1.2 Mesures de publicité

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

L'avis de création de l'emploi précise (*art. D.311-8 CGFP*) :

- 1° La fonction publique dont relève l'emploi ;
- 2° L'autorité de recrutement ;
- 3° L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- 4° La catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les corps ou cadres d'emplois et le grade attendus ;
- 5° Le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel ;
- 6° L'intitulé du poste ;
- 7° La date de vacance de l'emploi ;
- 8° Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- 9° Les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- 10° Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis ;
- 11° La localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux ;
- 12° Le temps de travail de l'emploi : temps complet, temps non complet ou incomplet ;
- 13° La liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures ;
- 14° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures.

L'avis de création de l'emploi est publié au moins 1 mois sauf urgence (*art. D.311-2 CGFP*).

Concrètement, sur le site Emploi Territorial, la collectivité doit sélectionner l'opération suivante :

- Publication d'une DVE
- **ET** publication d'une offre qui va alimenter le site Choisir le Service Public

À NOTER

La procédure de recrutement, et donc les mesures de publicité, sont à respecter en cas de renouvellement du contrat de projet.

2.1.3 Réception et examen des candidatures

L'autorité compétente accueille réception de chaque candidature (art. R.332-10 CGFP).

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir (art. R.332-6 CGFP).

Il n'est pas prévu de phase d'entretien préalable de recrutement. Rien n'interdit cependant une collectivité d'établir une présélection des candidats et de les convoquer à un entretien.

2.2 Conditions de recrutement

Le contractuel recruté sur un contrat de projet doit répondre aux exigences de l'article R.331-2 du code général de la fonction publique.

A la différence d'un fonctionnaire, il est donc possible de recruter un agent contractuel de droit public quelle que soit sa nationalité sous réserve qu'il soit en situation régulière.

Par ailleurs, le profil de l'agent recruté doit être en adéquation avec le projet (parcours scolaire, formations, diplômes, emplois précédents), mais l'obtention du poste n'est pas conditionnée à la possession d'un diplôme (CAA de Nantes n°00NT01605, 2 août 2002).

Le contrat de projet est ouvert aux fonctionnaires par la voie du détachement. En effet, le Conseil d'Etat a considéré, dans son avis du 4 février 2019 sur le projet de décret, qu'aucune disposition du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ne s'opposait au recrutement d'un fonctionnaire sur contrat.

⇒ **Le détachement n'est toutefois possible que sur un grade équivalent et de fait, dans une catégorie hiérarchique équivalente.**

Exemple : un fonctionnaire titulaire du grade d'attaché territorial pourra être détaché pour être recruté sur un contrat de projet pour occuper un emploi de catégorie A.

- La solution dans ce cas est de recruter un fonctionnaire placé en disponibilité.

⇒ **Le recrutement d'un fonctionnaire par voie de détachement sur contrat de projet ne peut se faire au sein de la même collectivité.** Il n'est en effet pas possible de cumuler le statut de fonctionnaire et d'agent contractuel auprès du même employeur (CE, 23 février 1966, n°64259).

2.3 Le contrat

Le contrat qui unit la collectivité à l'agent doit être **écrit** et comporte un certain nombre de **clauses obligatoires**.

Clauses obligatoires prévues pour l'ensemble des contrats de droit public (art. R.331-7 CGFP) :

- L'identité des parties, l'adresse de l'agent et celle de l'employeur ;
- Sa date d'effet et sa durée ;
- L'emploi occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L. 411-2 ;
- 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 pour partie exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ;
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- Les conditions d'emploi de l'agent ;
- Le montant de la rémunération de l'agent, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ses modalités de versement ;
- Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Clauses obligatoires spécifiques au contrat de projet (art. R.332-37 CGFP) :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;

- La description précise du résultat attendu qui détermine la fin du contrat ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- 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 ;
- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Clauses facultatives :

- Si l'autorité territoriale souhaite en fixer une, la période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat (*art. R.332-20 et R.332-32 CGFP*).
- Aucune période d'essai ne peut être prévue en cas de renouvellement du contrat de projet.

Le contrat doit être transmis :

- Au contrôle de légalité (*art. L.2131-2 5° CGCT*)
- Au Centre de gestion

3. L'AGENT RECRUTÉ SUR CONTRAT DE PROJET

3.1 La rémunération

L'agent recruté sur un contrat de projet est rémunéré selon les modalités applicables en la matière aux agents contractuels de droit public (*article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988*).

A ce titre, **l'autorité territoriale fixe le montant de la rémunération 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 réévaluation de la rémunération d'un agent contractuel sur contrat de projet **est une faculté pour l'employeur**. De même, et contrairement aux réévaluations prévues pour les autres motifs de contrat, aucune périodicité n'est prévue, **la réévaluation pouvant intervenir au cours du contrat**. La rémunération est réévaluée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

3.2 Les congés

En contrat de projet, l'agent recruté bénéficie des mêmes congés que ceux auxquels a droit tout agent contractuel : congés annuels, congés pour raison de santé, congés liés à la famille, congé de formation...

A télécharger :



[Pour plus d'informations sur les congés annuels](#)

À NOTER

Comment remplacer un agent recruté sur contrat de projet indisponible ?

L'article L.332-13 du CGFP ne permet pas de recruter un agent contractuel sur un CDD « remplacement ». En effet, cet article se limite au remplacement d'agents indisponibles occupant un emploi permanent, ce qui n'est pas le cas du contrat de projet.

Par défaut, la collectivité peut créer par délibération un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité.

Disposition particulière en matière de réemploi à l'issue de certains congés :

Comme tout agent contractuel, l'agent recruté par un contrat de projet 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 ou d'adoption est réemployé dans les conditions suivantes (art. 13, I et 33 décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- S'il remplit toujours les conditions requises, il est admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent,
- S'il ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Toutefois, pour un agent en contrat de projet, ces garanties ne s'appliquent, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que (art. 13, I décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- Si l'agent formule sa demande de réemploi avant le terme du contrat,
- Et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

3.3 L'entretien professionnel

Conformément à l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988, les agents recrutés sur un contrat de projet pour une durée supérieure à un an **bénéficient chaque année d'un entretien professionnel** qui donne lieu à un compte rendu.

A
télécharger :



[Pour plus d'informations sur
l'entretien professionnel](#)

4. LA FIN DE CONTRAT

L'article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988 dispose que ce décret est applicable aux agents recrutés sur un contrat de projet.

Les cas de cessation de fonctions prévus dans le décret sont donc applicables aux agents recrutés sur contrat de projet, sans application de disposition particulière, contrairement au dispositif d'interruption anticipée par l'employeur (cf. point 4.2.1 ci-dessous).

4.1 Au terme de l'engagement

4.1.1 Fin du contrat à son terme

L'agent est informé de l'arrivée à terme de son contrat par courrier recommandé avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre signature (*article 38-1 III décret n°88-145 du 15 février 1988*) :



- Au plus tard 2 mois avant la fin de son contrat si la durée de l'engagement est inférieure ou égale à 3 ans ;
- Au plus tard 3 mois avant la fin de son contrat si la durée de l'engagement est supérieure à 3 ans.

À NOTER

L'agent recruté sur contrat de projet n'est pas éligible à l'indemnité de fin de contrat.

4.1.2 Renouvellement du contrat

L'agent ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat (*TA de Bordeaux, 21 novembre 2024, n°2206676*).

Dans le cas où le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à 6 ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat n'est pas achevé au terme de la durée initialement fixée, il revient à l'autorité territoriale d'informer l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat de l'agent. Elle devra le notifier par lettre recommandée AR (LRAR) ou remise en main propre contre signature :

- Au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- Au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 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'agent est réputé renoncer à l'emploi.

Dans l'hypothèse d'un renouvellement, celui-ci ne pourra pas conduire à une durée globale de contrat de projet supérieure à 6 ans.

⇒ Exemple : Contrat de projet conclu initialement pour 4 ans. La collectivité envisage de renouveler le contrat de l'agent car l'opération ayant justifié le recrutement n'est pas achevée. Le CDD ne pourra pas être renouvelée pour une durée supérieure à 2 ans, soit une durée totale de 6 ans.

À NOTER

L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement, seule l'autorité territoriale peut décider de reconduire le contrat si celui-ci a été convenu pour une durée inférieure à 6 ans et si le projet pour lequel l'agent a été recruté n'est pas achevé au terme du contrat initial.

4.2 Avec interruption de l'engagement à l'initiative de la collectivité

4.2.1 Spécificité du contrat de projet : Interruption anticipée du contrat par l'employeur en lien avec le projet ou l'opération

La rupture anticipée d'un contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur **après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, uniquement dans les deux hypothèses suivantes :**

- Impossibilité de réaliser le projet ou l'opération ;
- Le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue au contrat.

(Art. 38-2 décret n°88-145 du 15 février 1988)

Les modalités de rupture sont identiques à celles d'un contrat arrivé à terme (cf. point 4.1.1 ci-dessus).

À NOTER

Dans le cas d'une rupture anticipée de contrat, l'employeur devra verser à l'agent **une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat (art. 46 décret n°88-145 du 15 février 1988).**

4.2.2 Licenciement

L'agent recruté sur contrat de projet peut faire l'objet d'un licenciement au cours ou à l'issue de la période d'essai (art. R.332-25 CGFP).

Lorsqu'il a lieu au-delà de la période d'essai, le licenciement peut intervenir pour les motifs suivants (art. 39-3 décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- Faute disciplinaire
- Insuffisance professionnelle
- Inaptitude physique définitive
- Dans l'intérêt du service
 - ⇒ En cas de 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.
 - ⇒ En cas de refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.
 - ⇒ En cas d'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement dans l'intérêt du service ne devra pas être précédé d'une recherche de reclassement (art. 39-5 décret n°88-145 du 15 février 1988).

La procédure de licenciement est la procédure de droit commun, prévue aux articles 40 et suivants du décret n°88-145 du 15 février 1988.

L'agent aura droit au versement d'une indemnité de licenciement, à l'exception du licenciement pour faute disciplinaire et de licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai (art. 4 et 43 décret n°88-145 du 15 février 1988).

4.3 Avec interruption de l'engagement à l'initiative de l'agent

4.3.1 L'abandon de poste

L'agent recruté sur contrat de projet peut se voir appliquer la procédure d'abandon de poste en cas d'absence irrégulière de l'agent qui, après mise en demeure, refuse de reprendre son poste sans raison valable dans le délai fixé par la mise en demeure ou ne se manifeste pas pendant ce même délai.

A télécharger :



[Pour plus d'informations sur l'abandon de poste](#)

4.3.2 La démission

L'agent recruté sur contrat de projet peut démissionner en cours de contrat, selon les règles applicables à l'ensemble des agents contractuels (*art. 39 décret n°88-145 du 15 février 1988*). Il doit notamment respecter le délai de préavis.

À NOTER

La **rupture conventionnelle n'est pas applicable aux agents recrutés sur contrat de projet** car elle est limitée aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels recrutés en CDI (*article 72 III de la loi n°2019-828 du 6 août 2019*).

4.4 Documents de fin de contrat

A la fin de la relation de travail, l'autorité territoriale remet à l'agent un certificat 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 d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

L'autorité territoriale doit également remettre à l'agent l'attestation employeur à destination de France Travail.

En revanche, la réglementation ne prévoit pas la remise d'un solde de tout compte à l'agent contractuel (*réponse ministérielle du 21 février 2019 à la QE n°08993*).

Ces informations peuvent également vous être utiles :

- [JURIVISIO : les motifs de recrutement des agents contractuels](#)
- [Fiche statut n°6 : les motifs de recrutement des agents contractuels](#)

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**
⇒ Nom de la fiche = Le contrat de projet (COMPRO)