

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Service documentation**

Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération - 20 600 BASTIA
Tél : 04.95.32.33.65 / Fax : 04.95.30.10.75

NOTE D'INFORMATION N° 01/2021

LE CONTRAT DE PROJET

Références :

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (*JORF du 14 juillet 1983*),
- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (*JORF du 27 janvier 1984*),
- **Loi n°2019-828 du 06 août 2019** de transformation de la fonction publique (*JORF du 07 août 2019*),
- **Décret 88-145 du 15 février 1988** modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (*JORF du 16 février 1988*),
- **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 (*JORF du 21 décembre 2019*),
- **Décret n°2020-172 du 27 février 2020** relatif au contrat de projet dans la fonction publique (*JORF du 28 février 2020*).

SOMMAIRE

I.	LE RECOURS AU CONTRAT DE PROJET	3
II.	LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT	3
III.	LES CLAUSES DU CONTRAT	4
IV.	LA DUREE ET LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT	5
V.	LA SITUATION DE L'AGENT	5
A.	La rémunération	5
B.	Les congés.....	5
C.	L'entretien professionnel	6
VI.	LA FIN DU CONTRAT	6
A.	L'arrivée à terme du contrat.....	6
B.	La rupture anticipée du contrat de projet.....	6
C.	La fin du contrat de projet, à l'initiative de l'employeur : le licenciement	7
D.	La fin du contrat de projet, à l'initiative de l'agent : la démission	7
	ANNEXES	8
	ANNEXE I : MODELE DE DELIBERATION.....	8
	ANNEXE II : MODELE DE CONTRAT	10

L'article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifiant l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **ouvre la possibilité de recourir**, dans les trois versants de la fonction publique (*Etat, territoriale, hospitalière*), **à un nouveau type de contrat à durée déterminée (CDD) dénommé contrat de projet**.

Inspiré de ce qui se pratique dans le secteur privé, ce nouveau contrat doit aider les employeurs publics à « *recruter les profils les plus adéquats* » et à « *réinternaliser certaines prestations actuellement exécutées par des prestataires privés* », selon l'exposé des motifs de la loi.

Ce nouveau contrat est **ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques**. Il concerne, uniquement, **les emplois non permanents**, ceux-ci ne pouvant être occupés par des fonctionnaires en position d'activité.

Ce contrat doit avoir pour but de **mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations**.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique fixe les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Il instaure des garanties dans l'objectif de sécuriser l'emploi des contractuels recrutés sur des projets spécifiques.

I. LE RECOURS AU CONTRAT DE PROJET

Un nouveau type de contrat à durée déterminée en vue de pourvoir un emploi non permanent a été créé par le législateur.

L'objectif affirmé des pouvoirs publics est de transposer, tout en l'adaptant dans le droit de la fonction publique, le dispositif dit du « *contrat à objet défini* » tel qu'il existe dans le droit du travail.

Ce nouveau contrat est articulé autour d'un objet déterminé et non plus d'une durée, en raisonnant à partir du besoin de l'administration (*c'est-à-dire le projet ou l'opération à accomplir*).

Il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (*A, B et C*), pour une durée d'un an minimum, dans la limite d'une durée totale de six ans (*renouvellements compris*).

Le contrat de projet vise donc à répondre à un besoin temporaire de l'administration pour mener à bien un projet ou une opération identifiée nécessitant des compétences spécifiques en vue de leur réalisation.

A titre d'exemples, on peut citer :

- Un projet d'équipement, de développement ou d'urbanisme à caractère exceptionnel pour une collectivité ou un établissement public de coopération intercommunal ;
- Un projet relevant du domaine de la transition écologique, des nouvelles technologies ;
- 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...*).

L'échéance du contrat de projet correspond à la réalisation du projet ou de l'opération.

II. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Bien que s'agissant d'un recrutement sur un emploi non permanent, **le recrutement opéré par un contrat de projet est régi par les dispositions du chapitre 1^{er} 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**.

Les principes devant, spécifiquement, être respectés lors de la procédure de recrutement sont les suivants :

- **les modalités de recrutement, afin de pourvoir ces emplois, sont tenus de respecter le principe de l'égal accès aux emplois publics ;**
- **les modalités prévues pour le recrutement sur des emplois permanents s'appliquent au contrat de projet.**

Ainsi, notamment, les modalités de la procédure de recrutement doivent être mises en œuvre par l'autorité d'emploi **dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats** à un même emploi.

L'appréciation, portée par l'autorité en charge du recrutement 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.

L'autorité d'emploi doit **procéder à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable** à ces emplois.

Elle doit assurer la publication d'un **avis de vacance ou de création d'emploi** sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante notamment sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques « Place de l'emploi public »

L'avis de vacance ou de création d'emploi doit être accompagné **d'une fiche de poste** précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.

La fiche de poste doit également indiquer la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création d'emploi dans la limite **d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de cet avis.

L'autorité d'emploi doit **accuser réception** de chaque candidature.

III. LES CLAUSES DU CONTRAT

Le contrat de projet doit comporter les mentions habituelles prévues pour tous les contrats de recrutement, ainsi que des clauses spécifiques à ce type d'engagement.

Le contrat de projet doit comporter l'ensemble des mentions communes à tout type de contrat :

- le fondement juridique du recrutement (*article 3 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée*),
- la date d'effet, la durée et, le cas échéant, la date à laquelle le contrat prend fin,
- la définition de l'emploi et la catégorie hiérarchique dont il relève,
- les conditions d'emploi,
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent,
- la période d'essai (*durée et possibilité de renouvellement*), le cas échéant,
- les voies et délais de recours.

Le contrat de projet doit, en outre, comporter, obligatoirement, 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,
- le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

La mention de la délibération créant l'emploi doit aussi figurer dans les visas de l'acte de recrutement (*contrat*).

Modification du contrat

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, l'autorité territoriale peut lui proposer :

- la modification d'un élément substantiel de son contrat de travail : la quotité du temps de travail ou un changement du lieu de travail notamment ;
- ou une modification de ses fonctions, sous réserve qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

La proposition de modification est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

À compter de la réception de cette proposition, l'agent contractuel dispose d'un délai d'un mois pour accepter. À défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir refusé la modification proposée ce qui constitue un motif de licenciement.

IV. LA DUREE ET LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Les contrats de projet sont conclus pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération, dans la limite de six ans.

Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) **et n'ouvre pas droit à titularisation.**

Lorsque le contrat de projet a été conclu **pour une durée inférieure à six ans** et que le projet ou l'opération prévu n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale peut proposer le renouvellement du contrat.

V. LA SITUATION DE L'AGENT

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

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

A. La rémunération

La rémunération des agents bénéficiant d'un contrat de projet répond aux principes généraux applicables en l'espèce aux agents contractuels de droit public.

L'autorité territoriale fixe la rémunération des agents contractuels en référence à un indice de la fonction publique en prenant en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent, ainsi que son expérience.

L'employeur peut réévaluer cette rémunération notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

Contrairement aux réévaluations prévues au bénéfice des agents employés à durée indéterminée ou à durée déterminée sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui interviennent au moins tous les trois ans, **la réévaluation de la rémunération pour l'agent contractuel recruté pour la réalisation d'un projet est une faculté pour l'employeur.**

Aucune périodicité particulière n'est prévue, la réévaluation pouvant intervenir au cours du contrat.

B. Les congés

L'agent recruté dans le cadre d'un contrat de projet bénéficie des mêmes congés que ceux auxquels a droit tout agent contractuel.

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:

- 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 :

- 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.

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.

C. L'entretien professionnel

À l'instar des agents recrutés sur des emplois permanents par un CDI ou par un CDD pour une durée supérieure à un an, les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct et donnant lieu à un compte rendu.

Ces agents peuvent, en cas de litiges, saisir la commission consultative paritaire compétente d'une demande de révision de ce compte rendu.

VI. LA FIN DU CONTRAT

L'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération. Le résultat attendu doit être clairement identifié dans la délibération créant l'emploi, ainsi que dans le contrat.

La fin du contrat peut également intervenir dans d'autres hypothèses (*à l'initiative de l'agent ou de l'employeur*).

A. L'arrivée à terme du contrat

➤ Lorsque le projet est réalisé

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre signature :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement dans le cas d'un agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement dans le cas d'un agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale 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.

➤ Lorsque le projet n'est pas réalisé

Dans le cas où le contrat a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération n'est pas achevé au terme de la durée initialement prévue, il incombe à l'autorité territoriale de notifier à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat.

Cette notification doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par une remise en mains propres.

B. La rupture anticipée du contrat de projet

L'interruption anticipée d'un contrat de projet ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur qu'après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial dans les deux hypothèses suivantes :

- 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.

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres 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.

L'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat de travail comportant les mêmes mentions qu'en cas de fin de contrat. **L'employeur doit, par ailleurs, 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.**

C. La fin du contrat de projet, à l'initiative de l'employeur : le licenciement

Le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un contrat de projet peut avoir plusieurs motifs.

1) Le licenciement pour motif disciplinaire

La sanction disciplinaire est provoquée par une faute de l'agent qui doit être établie. Les fautes reprochées doivent être matériellement exactes et prouvées. L'existence d'un document écrit peut se révéler utile notamment en cas d'instance contentieuse ultérieure. Le licenciement est la sanction disciplinaire la plus grave applicable aux agents contractuels. Il s'effectue ici sans préavis, ni indemnité de licenciement.

2) Le licenciement dans l'intérêt du service

- **En cas de transformation du besoin ou de l'emploi** qui a justifié le recrutement (*modification de la quotité du temps de travail de l'agent, changement de fonctions ou de responsabilité même si la rémunération reste identique, changement de lieu de travail*) lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin est impossible ;
- **Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;**
- **Impossibilité de réemploi, dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié, à l'issue d'un congé sans rémunération.**

3) Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est l'inaptitude d'un agent à exercer ses fonctions par rapport aux exigences de capacité que l'administration est en droit d'attendre d'un agent de ce niveau. Elle ne peut pas reposer sur des défaillances ponctuelles et ne peut pas être constatée dans d'autres fonctions que celles occupées par l'agent.

Elle peut être fondée sur un comportement général dans les relations de travail : il y a insuffisance professionnelle lorsque, par son comportement général, l'agent révèle son inaptitude à accomplir ses fonctions.

4) Le licenciement pour inaptitude physique définitive

Une procédure de licenciement intervient lorsque l'agent est définitivement inapte pour raison de santé 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.

Le régime de droit commun s'applique au licenciement d'un agent recruté par un contrat de projet.

La procédure de licenciement est identique à celle prévue pour les autres agents contractuels.

Une indemnité de licenciement est versée à l'agent, selon les modalités prévues aux articles 44 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié, lorsque le licenciement n'intervient pas à titre disciplinaire.

La réglementation **exclut expressément toute possibilité de reclassement en préalable à la mise en œuvre d'une procédure de licenciement** d'un agent recruté par un contrat de projet.

D. La fin du contrat de projet, à l'initiative de l'agent : la démission

La démission est la volonté manifeste et non équivoque d'un agent de son intention de mettre un terme à son engagement.

Les effets de la démission sont différents de ceux du licenciement : elle ne donne pas lieu au versement d'indemnités pour congés annuels non pris, ni droit à l'ARE (*allocations de retour à l'emploi*).

Des exceptions sont toutefois prévues par un accord d'application de l'UNEDIC agréé par arrêté ministériel, notamment en cas de démission pour motif légitime (*démission pour suivre son conjoint ou concubin qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi...*).

ANNEXES

ANNEXE I : MODELE DE DELIBERATION

DEPARTEMENT DE LA HAUTE-CORSE

REPUBLIQUE FRANCAISE

COMMUNE DE(1)
COMMUNAUTE DE COMMUNES.....(1)
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE.....(1)
SYNDICAT DE.....(1)

DELIBERATION PORTANT CRÉATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT À POURVOIR DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE PROJET

(Recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifié en application de l'article 3 II. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

L'An Deux Mil(Cf. formule générale)

Madame/Monsieur le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que : (1)
Madame/Monsieur la/le Président(e) expose aux membres du Conseil communautaire que : (1)
Madame/Monsieur la/le Président(e) expose aux membres du Conseil Syndical que : (1)

En application de l'article 3 II. de la loi n°84-53, les collectivités territoriales peuvent désormais, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent sous contrat dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an, et d'une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet dans la limite de ces six années.

La procédure de recrutement sous contrat de projet doit respecter la procédure prévue pour les emplois permanents, fixée par le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 (*publication d'une offre d'emploi détaillée ; réception de chaque candidature ; appréciation portée sur chacune au regard des compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel du candidat et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi*).

Considérant le projet/ l'opération.....(2) (*à détailler et indiquer le type d'emploi créé*)

Considérant que les tâches à accomplir pour mener à bien ce projet/ cette opération (1) (*détailler les tâches pour lesquelles le contrat, nécessitant le recrutement d'un agent contractuel, est conclu*) relevant de la catégorie (A, B, C) (1), référencé au grade de(2)

Considérant(2) (*décrire précisément l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat*),

La proposition de Madame/Monsieur le Maire est mise aux voix (1)
La proposition de Madame/Monsieur la/le Président(e) est mise aux voix (1)

Le Conseil Municipal (1)
Le Conseil Communautaire (1)
Le Conseil Syndical (1)

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3 II. ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
Vu le 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 ;
Vu le décret 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique ;

Où l'exposé de Madame/Monsieur le Maire (1)
Madame/Monsieur la/le Président(e) (1)

Après en avoir délibéré,

DECIDE

- d'accéder à la proposition de Madame/Monsieur le Maire (1)
Madame/Monsieur la/le Président(e) (1)

De créer à compter du (2) un **emploi non permanent** de(2) (*indiquer les fonctions*) référencé au grade de(2) relevant de la catégorie (2) (A,B,C) à temps complet / non complet, à raison de(2) heures hebdomadaires, qui sera pourvu par un agent contractuel sur la base des dispositions de l'article 3 II. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;

Que l'agent recruté contractuellement devra justifier(2) (*mentionner les conditions particulières exigées des candidats tels que le niveau scolaire, la possession d'un diplôme, une condition d'expérience professionnelle*) et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie(2) (A, B ou C), par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement ;

Que ce dernier sera recruté pour une durée de(2)...(*maximum 6 ans*) dont le contrat sera renouvelable par reconduction expresse dans la limite de six années, la durée totale des contrats de projets ne pouvant excéder six ans.

Que lorsque le projet ou l'opération ne peut se réaliser, ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat, l'employeur pourra rompre de manière anticipée le contrat après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial (*décret n°2020-172 du 27 février 2020*) ; cette rupture anticipée donnant alors lieu au versement d'une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

D'inscrire les crédits correspondants au budget de la collectivité.

Fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus.

LE MAIRE (1)
LE/LA PRESIDENT(E) (1)

(1) Rayer la mention inutile

(2) A compléter

ANNEXE II : MODELE DE CONTRAT

DEPARTEMENT DE LA HAUTE CORSE

REPUBLIQUE FRANCAISE

COMMUNE DE(1)
COMMUNAUTE DE COMMUNES.....(1)
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE.....(1)
SYNDICAT DE.....(1)

**CONTRAT A DUREE DETERMINEE
ETABLI EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3,II
DE LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984 MODIFIEE
CONTRAT DE PROJET**

(Durée minimale d'un an et durée maximale de six ans)

Entre
..... (2) (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement concerné)
représenté(e) par son (Maire ou Président) et dûment habilité par délibération du (indiquer
l'organe délibérant) en date du (2) ci-après désigné(e) "la collectivité (ou l'établissement) employeur",

Et
MXXX (nom, prénom, date de naissance), ci-après désigné(e) le/la co-contractant(e),

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son **article 3, II**,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le 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,

Vu le décret 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique ;

Vu la délibération en date du(2) portant création d'un emploi non permanent et autorisant le recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération,

Vu l'offre d'emploi (2), publiée sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques « Place de l'emploi public » en date du..... (2),

Vu la fiche de poste précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste,

Considérant les candidatures déposées jusqu'au(2),

Considérant que pour mener à bien le projet de(2) il convient de recruter un agent contractuel à temps complet à temps complet (ou à temps non complet),

Considérant que M./Mme(2) remplit les conditions générales de recrutement énumérées à l'article 2 du décret susvisé du 15 février 1988 (conditions d'aptitude physique, de nationalité etc....),

Considérant que la procédure de recrutement, instaurée par le décret n°88-145 modifié, a été respectée,

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent en contrat à durée déterminée pour mener à bien le projet/l'opération de.....(2) (description du projet ou de l'opération identifié(e) : refonte du système informatique, réorganisation des outils en matière de ressources humaines, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe, obtention d'une certification qualité etc), nécessitant des compétences spécifiques en la matière,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

Afin de permettre la réalisation de ce projet, M..... (2) est recruté(e) en qualité de (2) (préciser le grade) contractuel relevant de la catégorie hiérarchique ... (2) (A,B,C) pour accomplir les fonctions suivantes : (2), à compter du (2) pour une durée déterminée de(2) OU jusqu'au (2).

M..... (2) effectuera les tâches suivantes dans le cadre de son contrat de projet :
.....(2) (préciser les tâches confiées à l'agent)

(le cas échéant) L'agent est soumis à une période d'essai de (2).

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de:

- 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans,
- 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans.

(le cas échéant) La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

ARTICLE 2 : REMUNERATION

L'agent est rémunéré sur la base de l'indice brut (2) indice majoré (2).

ARTICLE 3 : DUREE ET CONDITIONS D'EMPLOI

La durée hebdomadaire de travail est fixée à.... /35^{ème} (2).

Les horaires de travail sont les suivants :(2). (préciser).

L'agent sera amené à effectuer ses missions à.....(2) (définir le ou les lieux de travail).

(le cas échéant) La modification du ou des le lieux de travail peut avoir lieu selon les conditions suivantes :
.....(2). (préciser).

ARTICLE 4 : DROITS ET OBLIGATIONS

Conformément à l'article 136, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, l'agent est soumis aux droits et obligations tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

(le cas échéant) L'agent est également soumis aux dispositions édictées dans le règlement intérieur adopté par le(2). (l'organe délibérant) par délibération en date du(2), annexé au présent contrat.

ARTICLE 5 : SECURITE SOCIALE ET RETRAITE

L'agent est soumis au régime général de sécurité sociale et affilié à l'IRCANTEC.

ARTICLE 6 : RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT

L'engagement est susceptible de renouvellement par reconduction dans les conditions prévues à l'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

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'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 mains propres 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 7 : RUPTURE DE L'ENGAGEMENT

1° A l'initiative de l'employeur, après expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial

Le contrat prend fin avec(2) (définir précisément l'événement ou le résultat objectif permettant de déterminer la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat).

Il peut être également mis fin au présent contrat, à l'initiative de l'employeur, dès lors que le projet (ou l'opération) pour lequel celui-ci a été conclu ne peut se réaliser (cas de force majeure, motif d'intérêt général).

La rupture de l'engagement intervient après le respect d'un délai de prévenance par l'autorité territoriale. L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres 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.

En cas de rupture anticipée du présent contrat, l'employeur versera une indemnité de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

2° Licenciement

Le licenciement intervient après un délai de préavis de :

- 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement prononcé, soit en matière disciplinaire, soit en cours ou au terme de la période d'essai, soit en cas de non renouvellement d'un titre de séjour, de déchéance des droits civiques ou de l'interdiction d'exercer un emploi public prononcé par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en mains propres de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

3° Démission

La démission doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'agent est tenu de respecter un préavis d'une durée de :

- 1 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

ARTICLE 8 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivrera à Nom patronymique (*nom de naissance*).....(2)
Nom d'usage (*nom d'épouse*).....(2) un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;

2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;

3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

ARTICLE 9 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Bastia dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait en double exemplaire,
à (2)
le (2)

Le/la co-contractant (e)

(*prénom, nom lisibles, et signature*)

Le Maire (1)

La/le Président(e) (1)

(*prénom, nom lisibles, signature et cachet de la collectivité*)

ou

Par délégation,

(*prénom, nom, qualité lisibles, signature et cachet de la collectivité*)

Le présent contrat fera l'objet d'une transmission au Représentant de l'Etat,

Ampliation adressée :

- au (à la) Président(e) du Centre de Gestion,
- au Comptable de la collectivité.

- (1) Rayer la mention inutile
- (2) A compléter