CONTRAT A DUREE DETERMINEE DE PROJET

(ARTICLE L.332-24 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE)

***Les mentions en italique constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction du contrat. Ils doivent être supprimés du contrat définitif.***

|  |
| --- |
| **Observations :**La loi de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité pour les collectivités de créer un emploi non permanent afin de mener à bien un projet ou une opération identifié.Contrairement au secteur privé, il s’agit d’un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération d’une durée maximum de 6 ans.Ce contrat de projet peut être pourvu par un agent contractuel mais également **par un fonctionnaire par la voie du détachement**, comme l’a confirmé le Ministère suite à l’avis du Conseil d’Etat qui a retenu que les dispositions du décret du 13 janvier 1986 sur les positions administratives ne distinguent pas les cas de détachement selon que l’emploi occupé soit un emploi permanent ou non permanent.Ainsi, une petite ou moyenne collectivité pourrait donc recruter temporairement un fonctionnaire chevronné sur des grades qu’elle ne peut normalement pas créer (comme administrateur) pour l’aider à mener à bien son projet.**A noter** que même s’il s’agit d’un emploi non permanent, les recrutements réalisés sur un contrat de projet **sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement** pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels |

**Entre les soussignés,**

Monsieur *(ou Madame) …*, Maire (*ou Président*) de la commune de… et dûment habilité*(e)* par délibération du conseil municipal en date du…,

Désigné(*e)* ci-après« la collectivité *(ou l'établissement)* employeur »,

**D’une part,**

**Et**

Monsieur *(ou Madame)* …,né(*e*) le…, domicilié(e) à …

Désigné ci-après « le cocontractant »,

**D’autre part,**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L.2 et L.332-24 à L.332-26 ;

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, notamment son chapitre I ;**

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

Vu la délibération créant l’emploi non permanent de … *(Grade ou intitulé du poste)* pour mener à bien … *(préciser le projet ou l’opération identifié)* et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Vu la procédure de recrutement, publiée le …, applicable aux emplois permanents et aux contrats de projet susceptibles d'être occupés par des agents contractuels au sein de la commune de … ;

Vu l’avis de création d’emploi publié sur le site internet de la collectivité le … ;

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 que pour mener à bien le nouveau projet de la collectivité, il apparait nécessaire de recruter un agent contractuel pour une durée déterminée dont l'échéance est la réalisation dudit projet;

Vu la candidature de Monsieur *(ou Madame)* …et le certificat médical attestant de son aptitude à l’exercice des fonctions postulées ;

Considérant que le cocontractant est titulaire de … *(préciser le titre/diplôme et/ou expériences professionnelles)* ;

**Il a été d’un commun accord arrêté et convenu ce qui suit :**

**Article 1 : Objet et durée du contrat**

Ce recrutement intervient au titre de l’article L.332-24 et suivants du code général de la fonction publique pour occuper un emploi non permanent afin de mener à bien un projet ou une opération identifié.

Monsieur *(ou Madame)* …est engagé*(e)* pour assurer à temps complet *(****ou*** *non complet)* les fonctions suivantes *(à préciser)* ... ,en qualité de … *(grade)* contractuel, dans la catégorie hiérarchique … *(A, B ou C)****.***

La durée hebdomadaire de service de Monsieur *(ou Madame)* …est fixée à .../35ème

Le contrat prendra effet au… pour une durée de ... ***(durée minimale d'un an et durée maximale de six ans)*** et prendra fin le…

***Ou***

Le contrat est conclu pour une durée déterminée à compter du … pour une durée de ... *(durée minimale d'un an et durée maximale de six ans)* dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat pourra être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

**Article 2 : Période d’essai**

Monsieur *(ou Madame)* …est soumis(*e)* à une période d’essai de ... qui permettra à la collectivité d’évaluer les compétences de l’agent et à ce dernier d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

*(****Rappel****: La durée initiale de la période peut être modulée à raison d’un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :*

* *de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;*
* *d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à six mois et inférieure à un an*
* *de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à un an et inférieure à deux ans ;*
* *de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans)*

La période d’essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

(***Rappel****:* *La possibilité de renouveler la période d’essai doit être obligatoirement stipulée dans le contrat si la collectivité souhaite la renouveler).*

*(****Rappel****: aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé)*

Le licenciement en cours ou au terme de la période d’essai ne peut intervenir qu’à l’issue d’un entretien préalable au cours duquel l’agent peut être assisté par une personne de son choix conformément au 3ème alinéa de l’article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

La décision de licenciement est notifiée au cocontractant par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

***Ou*** *Monsieur (ou Madame) …n’est pas soumis(e) à une période d’essai.*

**Article 3 : Description du projet**

Monsieur *(ou Madame)* …est engagé*(e)* pour mener à bien le projet *(ou l'opération)* suivant*(e)* : … (*définir précisément l’opération ou le projet qui justifie le recrutement, par exemple : construction d’un immeuble, développer un réseau informatique, créer un site internet, mutualisation de services …)*

Ce projet *(ou cette opération)* sera considéré*(e)* comme achevé*(e)* lorsque … *(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, par exemple : livraison de l’ouvrage après l’achèvement des travaux et leur réception, un mois après la mise en ligne définitive du site internet…)*

**Article 4 : Missions**

Les missions confiées et les tâches à accomplir par cocontractant sont principalement les suivantes :

*… (Définir précisément les missions)* ***Ou*** *Se reporter à la fiche de poste annexée au présent contrat.*

Toutefois, cette définition de poste ne constitue pas un cadre rigide et immuable. Placé(e) sous l'autorité du Maire *(ou du Président)*, le cocontractant devra se conformer aux directives qui lui seront données tant dans l'exercice même de ses fonctions, que sur le contenu et l'étendue de celles-ci.

**Article 5 : Conditions d’emploi**

Si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Les conditions particulières de l’exercice des fonctions sont les suivantes :

* Les horaires de travail …
* Les obligations de déplacement …
* La localisation géographique de l’emploi … *(préciser 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)*
* ...

Pour l’exercice de ses missions, la collectivité *(ou l'établissement)* employeur, met à disposition du cocontractant le matériel indispensable à ses missions.

Article 6 : Rémunération

Compte tenu notamment des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, et des diplômes détenus par le cocontractant ainsi que de son expérience professionnelle, Monsieur *(ou Madame)* …reçoit une rémunération mensuelle de … euros bruts avec :

* … euros bruts mensuels de traitement indiciaire sur le fondement de l'indice brut ... et de l’indice majoré ... du grade de recrutement ;
* *… euros bruts mensuels de supplément familial de traitement ;*
* *… euros bruts mensuels d’indemnité de résidence ;*
* *… euros bruts mensuels d’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE).*

Cette rémunération sera complétée par le complément indemnitaire annuel (CIA) dont le montant maximal est de ... euros bruts qui dépend de la manière de servir de l'agent *(mensuel, trimestriel ou annuel) et par toute autre prime et indemnité (modalités de versement) et/ou par un logement de fonction (nature du logement et modalités financières) et/ou par un véhicule de service avec remisage à domicile.*

La rémunération sera versée chaque mois après service fait, par virement sur votre compte bancaire.

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

Article 7 : Régime sécurité sociale et retraite

*Pour un contractuel :*

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de Monsieur *(ou Madame)* … est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale.

Monsieur *(ou Madame)* …est affilié*(e)* à l'IRCANTEC.

*Pour un fonctionnaire CNRACL détaché :*

*En application de l’article 65 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, Monsieur (ou Madame) … ne peut, en raison de sa qualité de fonctionnaire territoriale, être affilié à un quelconque régime de retraite par l’organisme d’accueil, il (ou elle) reste donc affilié(e) à la CNRACL.*

*Les retenues et contributions sont calculées sur la base du traitement afférent à l'emploi d'origine. Elles sont versées à la CNRACL par la collectivité d'origine, qui est remboursée par la collectivité d'accueil.*

**Article 8 : Entretien professionnel**

Monsieur *(ou Madame)* …étant recruté sur un contrat de projet bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu, en application de l’article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

**Article 9 : Congés annuels**

La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de services. Toute demande de congé devra être soumise à l'accord préalable du Maire *(ou du Président).*

Lorsque l’agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité compensatrice de congés annuels est calculée comme suit :

Indemnisation d’un jour de congé annuel non pris = rémunération mensuelle brute x 12

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 250

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l’indemnité compensatrice de congé annuel non pris correspond à la dernière rémunération versée au titre de l’exercice effectif des fonctions sur un mois d’exercice complet. Cette rémunération tiendra compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l’agent qui sont intervenues entre la dernière date d’exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l’indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l’assiette de rémunération brute utilisée pour le calcul de l’indemnité compensatrice :

* les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l’appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
* les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
* les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
* les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
* les indemnités versées au titre d’une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l’emploi ;
* les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
* les indemnités liées à l’organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de
* travail.

Article 10 : Renouvellement du contrat

*Si la durée initiale du contrat est inférieure à 6 ans :*

*Le présent contrat est susceptible d’être renouveler par la collectivité* *lorsque le projet ou l'opération prévu par le présent contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée.*

*Toutefois, ce renouvellement ne peut conduire le cocontractant à être employé pour une durée supérieure à 6 ans.*

*L’autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l’engagement au plus tard :*

* *Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;*
* *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*

*Ou si la durée du contrat est égale à 6 ans :*

*Le présent contrat ne pourra faire l’objet d’aucun renouvellement.*

**Article 11 : Rupture anticipée et indemnité**

Le contrat pourra prendre fin avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, 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, dans les deux cas suivants :

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

Dans ce cas, l’agent sera informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

1. Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
2. 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 contrat de projet par l'employeur, l'agent percevra une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

**Article 12 : Démission**

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

* 8 jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 1 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 2 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté.

La démission de Monsieur *(ou Madame)* … est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

**Article 13 : Licenciement**

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut également être justifié par les motifs :

* 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,
* L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement ne pourra intervenir qu’au terme de la procédure prévue par le décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

Monsieur *(ou Madame)* … ne peut être licencié*(e)* avant le terme de son engagement qu’après un préavis de :

* 8 jours pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services inférieure à 6 mois auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 1 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté,
* 2 mois pour l’agent justifiant d’une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans auprès de l’autorité qui l’a recruté.

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, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n’excède pas 4 mois et qu’elle ne soit pas due à une démission de l’agent.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Aucun préavis n’est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire ainsi qu’au cours ou à l’expiration d’une période d’essai.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

Article 11 : Droits et obligations

Conformément aux dispositions de l’article L.2 du code général de la fonction publique, Monsieur *(ou Madame)* …sera soumis*(e),* pendant toute la période d'exécution du présent contrat, aux droits, obligations et protections tels que définis par les articles L. 111-1 à L. 142-3 du code général de la fonction publique et par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisés.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret précité pourra être appliqué.

**Article 12 : Fin de contrat**

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre 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.

Article 13 : Contentieux

Les litiges nés de l’exécution du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Article 14 :

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujetti aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

**Article 15**:

Ampliation du présent contrat sera transmise au représentant de l’Etat et au comptable de la collectivité.

 Fait en deux exemplaires

 à …, le …

 **Le cocontractant Le Maire (ou le Président)**

*(Le cas échéant)* ***Annexes :***

* *Fiche de poste,*
* *Document(s) consistant à communiquer les informations au sens des articles R. 115-2 du Code Général de la Fonction Publique,*
* *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 du 15 février 1988*