

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du jeudi 19 décembre 2024

Délibération CA n° 202412-07

## DÉLIBÉRATION APPROBATION DU RECOURS AU CONTRAT DE PROJET

*Vu le Code de l'Éducation, notamment les articles L.715-1 et L.715-2 ;*

*Vu le décret n°2014-1673 du 29 décembre 2014 modifié relatif à la Communauté d'Universités et d'Établissements Normandie Université ;*

*Vu les statuts de Normandie Université, notamment les articles 7 et 8, adoptés par la délibération CA N°201407-02 du 2 juillet 2014 ;*

*Vu les statuts modifiés de Normandie Université, notamment l'article 8.1, adoptés par la délibération CA N°202209-02 du 26 septembre 2022 ;*

*Vu la délibération CA N°202307-02 du 3 juillet 2023 portant élection de Ronan CONGAR en qualité de Président de Normandie Université ;*

*Considérant la présentation du contrat de projet.*

### Article 1 :

L'article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité de recourir, dans les trois versants de la fonction publique, à un nouveau type de contrat à durée déterminée (CDD) dénommé contrat de projet.

Le contrat de projet est conclu dans l'objectif de **mener à bien un projet ou une opération identifié**, et prend fin une fois ce projet ou cette opération réalisé. Les administrations, qui font face à des projets de plus en plus complexes et sortant de leurs missions habituelles, ont parfois besoin de compétences spécifiques en plus des compétences détenues par leurs équipes permanentes. Le contrat de projet permet aux administrations qui le souhaitent de mobiliser de nouveaux profils le temps de la conduite d'un projet identifié.

La loi n°2019-828 du 6 août ouvre le contrat de projet aux administrations de l'État et à ses établissements publics à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), via l'article 7 bis dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Le contrat de projet est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C). Il est **conclu pour une durée minimale d'un an et pour une durée maximale fixée par les parties, mais qui ne peut excéder six ans**. Il peut être renouvelé dans ladite limite de six ans pour mener à bien le projet. Le contrat de projet n'ouvre droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à la titularisation.

**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. Le chapitre I<sup>er</sup>, consacré à la fonction publique de l'État, modifie le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, et crée un titre I<sup>er</sup> bis comportant des dispositions propres au contrat de projet.

Le décret précise la forme et le contenu du contrat de projet. Ce contrat est établi par écrit et comporte obligatoirement plusieurs clauses :

- La description du projet ou de l'opération ;
- La définition des tâches à accomplir ;
- 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 ;
- L'indication du poste occupé ;
- L'indication de la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- La date d'effet du contrat ;



- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- Le montant de la rémunération ;
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- Les droits et obligations de l'agent ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans une série de cas énumérés par le décret ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Le contrat doit **indiquer la durée prévisible du projet ou de l'opération concerné**. Cette estimation a pour objectif, en premier lieu, de mettre en œuvre les règles relatives au **renouvellement du contrat** dès lors que le projet ne serait pas achevé au terme de la durée prévisible mentionnée dans le contrat. En second lieu, elle permet d'identifier une borne temporelle en-deçà de laquelle pourrait être constatée une éventuelle **rupture anticipée** du contrat intervenant avant le terme de la durée fixée dans le contrat et **ouvrant droit au versement d'une indemnité**. En effet, le décret prévoit des règles spécifiques relatives au renouvellement des contrats de projet d'une part, et à leur rupture anticipée d'autre part.

Concernant **le renouvellement du contrat de projet**, l'administration, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination 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. Pour les agents recrutés pour une durée inférieure ou égale à trois ans, cette notification se fait au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement. Pour les agents recrutés pour une durée supérieure à trois ans, elle se fait au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement. Lorsque l'administration propose à l'agent de renouveler le contrat, l'agent dispose de huit jours pour faire connaître sa réponse ; au-delà de ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.

Concernant **la fin du contrat**, celle-ci **intervient normalement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu**. L'agent est **informé de la fin de son contrat** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature, selon les **mêmes délais de prévenance que ceux prévus pour la notification du renouvellement** ou non-renouvellement du contrat.

Toutefois, à compter d'un délai minimum d'un an après la date d'effet du contrat initial, ce dernier peut être **rompu de manière anticipée** à l'initiative de l'employeur, dans deux cas : **lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat**. Le licenciement et la démission ne sont pas considérés comme des cas de rupture anticipée. 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 anticipée du contrat. Par ailleurs, un certificat de fin de contrat est établi.

Le décret précise enfin les **conditions d'emploi des personnels recrutés sur des contrats de projet**. Les agents recrutés par un contrat de projet sont soumis aux dispositions générales applicables aux agents contractuels prévues par les décrets fixant les règles générales applicables aux contractuels, à l'exception de certaines dispositions qui ne peuvent s'appliquer en raison de la nature même et de la durée du contrat de projet.

Ils bénéficient d'un **entretien professionnel annuel**, au même titre que les autres agents contractuels. La rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

Le décret précise que l'agent recruté par un contrat de projet qui est 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, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque ce terme est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ne soit pas réalisé.

Le chapitre 1<sup>er</sup> du décret précise que l'agent recruté par un contrat de projet est affilié à la caisse primaire d'assurance maladie pour les risques accident du travail et maladies professionnelles. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il bénéficie, comme les autres agents non titulaires, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail. À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, il bénéficie d'indemnités journalières

**Article 2 :**

Il est demandé aux membres du Conseil d'Administration d'approuver le recours au contrat de projet pour procéder à certains recrutements au sein de Normandie Université et d'autoriser le Président ou son représentant à signer de tel contrat.

**Article 3 :**

La présente délibération sera transmise à la rectrice de l'académie de Normandie. Elle sera publiée, conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire, sur le site internet de Normandie Université.

**Le Conseil d'Administration approuve le recours au contrat de projet pour permettre certains recrutements au sein de Normandie Université et autorise le Président ou son représentant à signer ce type de contrat, selon la note et le modèle de contrat joints à la présente délibération**

<b>Résultats des votes – Nombre de votants : 32</b>
Pour : 27
Abstention : 2
Contre : 2
Ne prend pas part au vote : 1

*Vote via l'outil Balotilo.*

Adoptée en Conseil d'Administration le 19 décembre 2024,

Le Président de Normandie Université,

Ronan CONGAR



**NOTE**

**LE CONTRAT DE PROJET**

## Références

Code général de la fonction publique : articles L311-1 à L311-3 et articles L332-24 à L332-26.  
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, 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 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.

## L'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.

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

Ce type de contrat nécessite la prise d'une délibération créant l'emploi non permanent, comportant une description du projet ou de l'opération, et indiquant notamment la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié

## La procédure de recrutement sur un contrat de projet

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre I<sup>er</sup> 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.

## La durée du contrat de projet

Le contrat de projet 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.



À 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.

Le contrat de projet ne peut déboucher ni sur un CDI, ni sur une titularisation.

## Le contenu d'un contrat de projet

Le contrat de projet doit :

- Préciser sa date d'effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin ;
- Définir le poste occupé, ainsi que la catégorie hiérarchique (A, B ou C) ;
- Préciser les conditions d'emploi et de rémunération ;
- Préciser les droits et obligations des agents, comme celui de bénéficier chaque année d'un entretien professionnel donnant lieu à un compte-rendu ;
- Si l'établissement a adopté un document récapitulatif de 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 l'établissement.

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 sous conditions (cf. ci-dessous) ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat sous conditions.

Le contrat de projet comporte également obligatoirement une clause portant sur la possibilité de rupture anticipée par l'administration et une clause concernant le versement d'une indemnité de rupture anticipée dans l'un des 2 cas suivants :

- Le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
- Le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant la date prévue.

Dans ces 2 cas de rupture anticipée, la durée du contrat ne peut toutefois pas être inférieure à 1 an.

## La rémunération d'une personne recrutée via un contrat de projet

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité compétente 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.

## La modification substantielle d'un élément du contrat de projet

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.

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

## Le déroulement d'un contrat de projet

### **La période d'essai**

Le contrat peut comporter une période d'essai.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à 6 ans et qu'il est renouvelé, le second contrat ne comporte pas de période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée par l'autorité compétente dans les limites suivantes :

- Jusqu'à 1 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.
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois, lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à 2 ans.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être précisées dans le contrat.

Le licenciement en cours ou à la fin de la période d'essai doit être précédé d'un entretien préalable.

La décision de licenciement est communiquée à la personne par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Aucune durée de préavis n'est applicable et le licenciement au cours ou à la fin de la période d'essai ne donne droit à aucune indemnité de licenciement.

### **Les congés**

Une personne recrutée en contrat de projet peut bénéficier des congés suivants :

- Congés annuels.
- Congés de maternité ou d'adoption.
- Congés de 3 jours pour naissance ou adoption.
- Congés paternité et d'accueil de l'enfant.
- Congés de solidarité familiale.
- Congés de présence parentale.
- Congés de proche aidant.
- Congés non rémunérés pour raisons de famille de 15 jours maximum par an.

## La protection sociale

En cas de maladie, une personne recrutée en contrat de projet peut bénéficier d'un congé de maladie ou de grave maladie, dans les mêmes conditions que tout contractuel.

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.

## Le renouvellement d'un 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.

## La fin d'un contrat de projet

### La fin normale

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.

### La rupture anticipée

À 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.

À l'initiative de l'agent, via la démission présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ce dernier 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.

## **L'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.

## **Le 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 proposé dans les conditions prévues dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

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 compétente indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

À l'issue de l'entretien préalable et de la consultation de la CCP, si l'autorité compétente 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.

## **Les indemnités 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.

L'indemnité est à la charge de l'établissement public qui a prononcé le licenciement.

Elle est versée en une seule fois.





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.

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.



## Modèle de contrat de projet

### CONTRAT A DUREE DETERMINEE DE PROJET (ARTICLE L.332-24 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE)

#### Entre les soussignés,

Monsieur (*ou Madame*) ..., Président de... et dûment habilité(e) par délibération du Conseil d'Administration en date du...,  
Désigné(e) ci-après « 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 notamment ses articles L.2 et L.332-24 à L.332-26 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

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 l'établissement de ... ;

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 l'établissement, il apparaît 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 identifié ou une opération identifiée.

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 .../35<sup>ème</sup>

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**

(Le cas échéant) Monsieur (ou Madame) ... est soumis(e) à une période d'essai de ... qui permettra à l'établissement 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 l'établissement souhaite la renouveler).

**(Rappel) :** aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité compétente 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.

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 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 l'établissement 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 ... (prévoir, le cas échéant, les conditions de modification du ou des lieux de travail)
- ...

Pour l'exercice de ses missions, 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 sur la base de l'indice brut ..., indice majoré ... du grade de recrutement.

Conformément aux articles L.2, L.712-1 et L.712-2 du code général de la fonction publique, Monsieur (ou Madame) ... pourra bénéficier du supplément familial de traitement (le cas échéant) et des primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante.

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 :*

Monsieur (ou Madame) ... ne peut, en raison de sa qualité de fonctionnaire territoriale, être affilié à un quelconque régime de retraite par l'établissement 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 l'autorité compétente d'origine, qui est remboursée par l'établissement 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.

### **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 Président.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, le cocontractant qui, du fait de l'autorité, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, a droit à une indemnité compensatrice.

Lorsque le cocontractant n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque le cocontractant a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

### **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 l'établissement 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 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 les textes réglementaires en vigueur.

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 14 : 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° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.

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

#### **Article 15 : Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, l'autorité 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 16 : 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 17 :**

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans le présent contrat, le cocontractant est assujéti aux dispositions du le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.

#### **Article 18 :**

Ampliation du présent contrat sera transmise au comptable de l'établissement.

Fait en deux exemplaires  
à ..., le ...

**Le cocontractant**

**Le Président**

(Le cas échéant) **Annexes** :

- *Fiche de poste ;*
- *Document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (exemple : règlement intérieur, circulaire, note de service...) ;*
- *Les certificats de travail délivrés ;*
- *Etc...*