

APPUI ET CONSEIL AUX EMPLOYEURS

Expertise juridique

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel : conseil.expertise@cdg67.fr

Le contrat de projet dans la FPT (MAJ)

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique (CGFP) et notamment les article L. 332-24 et suivants,
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 17 ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique.

NB : la mise à jour de cette note, publiée une première fois en avril 2020, a été rendue nécessaire suite à l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP) et à l'abrogation des lois de 1983 et 1984 relatives au statut de la fonction publique territoriale. Il s'agit donc d'une mise à jour limitée aux nouvelles références juridiques, le fond du droit restant inchangé.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un nouveau type de contrat à durée déterminée dans les 3 versants de la fonction publique, à savoir **le contrat de projet**.

Le décret n°2020-172 du 27 février 2020, dont les dispositions ont été insérées au sein du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau type de contrat.

Egalement appelé « contrat de mission », il s'inspire directement du type de contrat expérimenté dans le secteur privé à partir de 2008 et pérennisé en 2014 pour permettre le recrutement d'ingénieurs et de cadres.

Toutefois, dans la fonction publique, le législateur a élargi le recrutement à toutes les catégories d'agents (catégorie A, B ou C), pour répondre à un besoin ponctuel, nécessitant des compétences spécifiques, tel que, par exemple, un projet d'équipement, de développement, ou d'urbanisme à caractère exceptionnel (refonte du système informatique, réorganisation des outils en matière de RH, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe...).

Ainsi, le contrat de projet répond à une logique différente par rapport aux autres motifs justifiant le recrutement d'agents contractuels : **le contrat s'articule autour d'un projet déterminé et non plus d'une durée.**

En effet la définition du projet va être déterminant puisqu'il va permettre d'identifier les compétences requises lors du recrutement mais aussi la durée du contrat, **sachant que cette durée est de minimum 1 an et de maximum 6 ans.**

Remarque :

Les dispositions de l'article L. 332-10 du code général de la fonction relatives aux conditions de « cédésation » des agents contractuels territoriaux ne font pas référence au contrat de projet¹. Ainsi, à l'issue du contrat de projet, l'agent contractuel ne pourra, ni se voir octroyer un CDI, ni se prévaloir des années pour satisfaire à la condition de durée de 6 ans.

Cette note abordera par ordre chronologique :

- Le recrutement de l'agent dans le cadre du contrat de projet (I) ;
- La situation de l'agent durant le contrat de projet (II) ;
- Le renouvellement et la fin du contrat de projet (III).

I. Le recrutement de l'agent dans le cadre du contrat de projet

Quelle que soit la catégorie hiérarchique dont relève l'agent (A, B ou C), l'autorité territoriale devra respecter une procédure de recrutement (A) et signer un contrat comportant un certain nombre de clauses spécifiques obligatoires (B).

A) La procédure de recrutement.

L'article 2-2 du décret du 15 février 1988 suscitait dispose que :

« [...] Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019 mentionné ci-dessus. [...] »

Le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 est relatif à la procédure de recrutement pour pouvoir les emplois **permanents** de la fonction publique ouverts aux agents contractuels².

Ainsi, l'on note que le recrutement sur contrat de projet, emploi de nature temporaire, passe néanmoins par le respect des principes généraux prévus pour le recrutement d'agents sur emplois permanents.

Il en résulte que, s'agissant du contrat de projet, les modalités de recrutement doivent :

- garantir le principe d'égal accès aux emplois publics ainsi que les garanties prévues aux articles 6 (liberté d'opinion), 6 bis et 6 ter A (non-discrimination), 6 ter (non harcèlement sexuel), 6 quinquies

¹ L'ancien article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 excluait expressément la prise en compte du contrat de projet dans le calcul des 6 années requises pour le renouvellement du contrat en CDI.

² Voir note du CDG 67 de février 2020 et intitulée « *La procédure de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents dans la FPT* ».

- (non harcèlement moral) et 6 sexes (égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ³;
- être mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi ;
 - permettre de formuler une appréciation sur chaque candidature reçue qui soient 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 territoriale assure également **la publication de l'offre de contrat de projet** sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques (site « Choisir le service public ») puisque le contrat de projet doit être d'une durée minimale de 1 an.

Cette offre est accompagnée de la **fiche de poste** qui mentionne, ainsi que cela est prévu dans le décret du 19 décembre 2019 susvisé, le fondement juridique du recrutement, à savoir pour le contrat de projet, **l'article L. 332-24 du code général de la fonction publique**.

De même, cette fiche de poste « *précise 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* ». Elle indique encore la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Enfin, et sauf urgence, le délai de 1 mois à compter de la publication de l'offre doit être respecté par l'autorité territoriale avant de pouvoir examiner les candidatures dont elle accuse réception pour chacune d'elle.

B) Les clauses obligatoires à mentionner dans le contrat de projet

L'article 3-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précité dispose :

« *Le contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 3, les clauses suivantes :*

- 1° *La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;*
- 2° *La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;*
- 3° *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 ;*
- 4° *Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ;*
- 5° *Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;*
- 6° *Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46.*

L'autorité territoriale procède à la communication prévue à l'article 2 du décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. La communication comprend les informations prévues par cet article à l'exception de celles figurant au contrat et est effectuée selon les modalités et les cas prévus aux articles 3 et 4 de ce même décret. »

³ Suite à la codification des lois statutaires au sein du CGFP, ces articles de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires auxquels l'article 1^{er} du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 précité fait toujours référence se retrouvent respectivement aux articles 111-1, 131-2, 135-1 et suivants, 133-1 et suivants, 131-8 et suivants dudit code.

Il s'agit là de **dispositions spécifiques** qui viennent s'ajouter à celles, communes, prévues pour tout type de contrat (voir article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.).

A cela, il convient encore d'ajouter les informations, **autres que celles déjà prévues au contrat**, dont la communication a été rendue obligatoire depuis le 1^{er} septembre 2023 par la publication du *décret n°2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions* ⁴.

Ainsi le contrat :

- est un contrat écrit (pas de recrutement sans contrat écrit) ;
- doit mentionner précisément le fondement du recrutement, la date d'effet, la durée prévisible du projet ou de l'opération et, le cas échéant, la date de fin du contrat ;
- comprend la définition du poste, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, les conditions d'emploi et de rémunération, en précisant son montant et chacun de ses éléments constitutifs, la périodicité ainsi que les modalités de versement ;
- rappelle les droits et obligations de l'agent ;
- contient en annexe un document portant sur les informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions de l'agent (conformément au décret du 30 août 2023 suscité) ;
- contient en annexe un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels si la collectivité ou l'établissement public en a adopté ;
- contient en annexe, les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'article 38 du décret du 15 février 1988.

Le contrat de projet, comme n'importe quel autre contrat d'embauche d'un agent contractuel, doit être soumis au contrôle de légalité.

Un modèle de contrat comportant ces clauses spécifiques et obligatoires est proposé ci-après en annexe.

II. La situation de l'agent dans le cadre du contrat de projet

A) La rémunération

La rémunération des agents bénéficiant d'un contrat de projet répond aux principes généraux applicables en la matière aux agents contractuels de droit public (voir article 1-2 alinéa 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988 suscité : « *le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience* »).

L'article 1-2 du décret du 15 février 1988 suscité prévoit **la possibilité** d'une réévaluation de la rémunération de l'agent au cours du contrat en ces termes :

« [...] *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 prévus à l'article 1-3 du présent décret* ».

⁴ Pour plus de précisions, voir la note du CDG 67, diffusée au mois de septembre 2023 et intitulée « *Communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions* ».

B) L'entretien professionnel

L'entretien professionnel annuel, régi par les dispositions de l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 précité, est obligatoire pour les personnes recrutées sur un contrat de projet.

L'on remarque que, jusqu'ici, cet entretien ne concernait que les agents recrutés sur emploi permanent d'une durée supérieure à un an (CDI, CDD).

Les modalités de cet entretien restent inchangées et ne comportent pas de particularité par rapport aux autres contrats.

C) Le droit aux congés

L'agent recruté sur contrat de projet bénéficie des mêmes congés que ceux auxquels a droit tout agent contractuel.

Comme tout agent contractuel, la personne doit être physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Il est alors réemployé dans les conditions suivantes :

- s'il remplit toujours les conditions requises, il est admis à reprendre l'emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent ;
- s'il ne peut être affecté 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 s'appliquent, **pour la période restant à courir avant le terme du contrat**⁵ 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.

Ainsi, les bénéficiaires d'un contrat de projet sont réemployés sur leur poste lorsque le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle le demande de réemploi est formulée. Le contrat de projet n'est pas prolongé suivant la période d'indisponibilité de l'agent.

D) La modification du contrat

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

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

⁵ Voir article 13 I. du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Cette possibilité est prévue à l'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé qui en fixe également la procédure.

Pour ce faire, l'autorité territoriale devra :

- Proposition de la modification à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- Information à l'agent, via cette lettre, que ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation : l'absence de réponse à l'issue du délai étant assimilée à un refus de la modification proposée.

Le refus de l'agent peut justifier son licenciement conformément à l'article 39-3 4° du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé.

Toutefois, en cas de licenciement, l'agent est exclu du bénéfice de la procédure de reclassement (pour rappel ce reclassement est un préalable à respecter lorsqu'un agent contractuel, recruté sur un emploi permanent sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP, est licencié dans l'intérêt du service). Cette exclusion de la procédure de reclassement est prévue à l'article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

III. La fin du contrat de projet

A) La fin du contrat au terme de l'engagement

1) Le projet ou l'opération est achevé(e)

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 décharge (voir article 38-1 III du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé).

Un délai de prévenance est prévu comme suit :

 Au plus **tard 2 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée inférieure ou égale à 3 ans** ;

 Au plus **tard 3 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée supérieure à 3 ans**.

2) Le projet ou l'opération n'est pas achevé(e) : possibilité de renouveler le contrat

Dans ce cas, le renouvellement du contrat n'est possible que si :

- le projet ou l'opération prévu(e) n'est pas achevé(e) ;
- ET que l'agent a bénéficié d'un contrat de projet pour une durée inférieure à 6 ans.

En effet, **aucun contrat de projet ne peut être renouvelé au-delà d'une période de 6 ans**.

La formalité de renouvellement du contrat est prévue à 38-1 II du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé.

Ainsi, 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 main propre contre signature* » :

➡ Au plus **tard 2 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée inférieure ou égale à 3 ans** ;

➡ Au plus **tard dans 3 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée supérieure à 3 ans**

L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncé à l'emploi.

B) La fin du contrat avant le terme de l'engagement sur initiative de l'employeur (rupture anticipée)

L'on n'abordera ici que la fin anticipée du contrat **sur initiative de l'employeur**. Les règles concernant la démission de l'agent n'ont pas fait l'objet de dispositions spécifiques. Il conviendra donc d'appliquer les règles de droit commun en cas de démission d'un agent fixées à l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé.

1) La fin anticipée avec versement d'une indemnité spécifique

La rupture anticipée du contrat de projet à l'initiative de l'employeur est prévue à l'article 38-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité. Elle peut intervenir dans deux situations, lorsque à l'issue d'un an après la date de prise d'effet du contrat initial :

- 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.

La rupture anticipée du contrat de projet conduit au versement d'une **indemnité spécifique à ce type de contrat**. Cette indemnité est prévue au dernier alinéa de l'article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé.

Elle est égale à 10 % de la rémunération totale perçue à la date d'interruption du contrat. Le calcul du montant de cette indemnité de rupture anticipée déroge donc aux règles de calcul de l'indemnité de licenciement versée à l'agent faisant l'objet d'un licenciement non disciplinaire.

Concernant les démarches pour effectuer une fin anticipée du contrat de projet, l'autorité territoriale doit respecter la même procédure que celle décrite ci-dessus pour une fin de contrat au terme de l'engagement (voir ci-dessus III. A.) : information est donnée à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature :

➡ Au plus **tard 2 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée inférieure ou égale à 3 ans**

➡ Au plus **tard 3 mois** avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une **durée supérieure à 3 ans**

2) La fin anticipée dans le cadre d'un licenciement

Le licenciement d'un agent recruté par contrat de projet peut être justifié pour l'un des motifs suivants :

- La faute disciplinaire
- L'insuffisance professionnelle
- L'inaptitude physique
- L'intérêt du service mais uniquement dans les cas suivants :
 - 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 ;
 - Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
 - Impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Rappel : quel que soit le motif du licenciement, l'agent dans le cadre d'un contrat de projet, ne bénéficie pas de la procédure de reclassement (voir ci-dessus II. D. et l'article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Conclusion :

Le contrat de projet vient compléter ou étoffer les possibilités de recrutement d'agents contractuels. Il reste néanmoins bien encadré, centré sur la **définition d'un projet bien précis**.

Annexe : Modèle de contrat de projet

Annexe : modèle de contrat de projet

CONTRAT D'ENGAGEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL

(Article L. 332-24 du code général de la fonction publique – Contrat à durée déterminée pour mener à bien un projet ou une opération identifiée)

Entre

..... (dénomination exacte de la collectivité ou de l'établissement public ainsi que son adresse) représenté(e) par (son Maire ou son Président), dûment habilité par délibération du (indiquer l'organe délibérant) en date du

Et

M..... (nom, prénom) né(e) le domicilié(e) à (adresse de l'agent)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 332-24 et suivants,

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

Vu la délibération en date du 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 n°....., publiée sur le site « Choisir le service public » en date du.....,

Vu la candidature présentée par M.....,

Vu le certificat médical délivré par un médecin agréé attestant l'aptitude physique en date du..... ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent en contrat à durée déterminée pour mener à bien le projet/ou l'opération de.....(description du projet ou de l'opération identifié(e)), nécessitant des compétences spécifiques en la matière,

Considérant que Madame/ Monsieur satisfait aux conditions de recrutement fixées pour l'emploi,

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

Monsieur/ Madame, né(e) le....., à..... ; est engagé(e) en qualité de(nom du poste), agent contractuel relevant de la catégorie hiérarchique (A,B,C) pour réaliser le projet ou l'opération suivant(e) : *décrivez ici le projet ou l'opération à réaliser*

Pour ce faire, Monsieur/ Madame.....accomplira les tâches suivantes : *listez ici les tâches*

La durée du contrat est fixée à prenant effet à compte du, soit jusqu'au

OU le contrat prend effet à compter du.....jusqu'à l'accomplissement de tel résultat ou tel évènement
(préciser ici l'évènement ou le résultat objectif ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle du résultat)

Monsieur / Madame.....est soumis(e) à une période d'essai de
Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Durant cette période ou à l'expiration de cette période d'essai, chaque partie peut mettre fin au présent engagement sans préavis ni indemnité.

Cette période d'essai s'exerce 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.

ARTICLE 2 : REMUNERATION

Monsieur/ Madame.....percevra une rémunération mensuelle d'un montant brut decomprenant l'ensemble des éléments de rémunération suivants.....(*listez ici le traitement, les accessoires obligatoires et, le cas échéant les éléments du régime indemnitaire*).

ARTICLE 3 : CONDITIONS D'EMPLOI

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

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

Monsieur / Madame.....sera amené(e) à effectuer ses missions à..... (*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 prévues à l'article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé, à savoir l'agent devra en être informée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il disposera ensuite d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation, sachant que l'absence de réponse dans ce délai est assimilée à un refus.

ARTICLE 4 : DROITS ET OBLIGATIONS

Les droits et obligations de Monsieur/ Madame..... sont ceux résultant du code général de la fonction publique et du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé, notamment :

Droits :

- La liberté d'expression,
- Le droit syndical,
- Le principe de non-discrimination,
- Le droit de grève,
- Le droit à la protection juridique « fonctionnelle »,
- Le droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'intégrité physique de l'agent.

Obligations :

- Interdiction de cumul d'activités,
- Secret et discrétion professionnels,
- Devoir d'information,
- Obligation de réserve,
- Obéissance hiérarchique.

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

ARTICLE 5 : SECURITE SOCIALE ET RETRAITE

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de Monsieur/ Madame.....est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime local de la Sécurité Sociale.
Monsieur/ Madame.....est affilié(e) à l'I.R.C.A.N.T.E.C.

ARTICLE 6 : RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat ne peut être renouvelé que par reconduction expresse. La durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder 6 ans.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à 6 ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, Monsieur/ Madame.....pourra se voir notifier la proposition 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 :

- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

En cas de proposition de renouvellement du contrat, Madame/ Monsieur.....disposera d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En l'absence de réponse dans ce délai, Monsieur / Madame.....est présumé(e) renoncer à son emploi.

ARTICLE 7 : FIN DU CONTRAT

Monsieur/ Madame.....sera informé(e) de l'arrivée du terme de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

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

ARTICLE 8 : RUPTURE DU CONTRAT (rupture anticipée – licenciement - démission)

Rupture anticipée

Monsieur / Madame..... pourra se voir imposer une fin anticipée de son contrat, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa prise d'effet, lorsque :

- le projet ou l'opération définie à l'article 1 ne peut pas se réaliser ;
- le résultat du projet ou de l'opération a été atteint tel(le), conformément à la définition donnée à l'article 1, avant l'échéance prévue au contrat.

Monsieur / Madame.....en sera informé(e) dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 7.

A ce titre, Monsieur / Madame.....percevra une indemnité de rupture d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

Licenciement - démission

Il pourra être mis fin au présent contrat à la volonté de l'une ou l'autre des parties, en observant, sauf exceptions, un préavis selon les conditions fixées aux articles 39 et suivants du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé. Ce préavis est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services ;
- Un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

ARTICLE 9 : CONTENTIEUX

Le Président / Le Maire, certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal administratif de STRASBOURG dans le délai contentieux de 2 mois à compter de sa signature.

ARTICLE 10 : DIVERS

Ampliation du contrat est transmise à :

- l'intéressé(e) ;
- Monsieur le Préfet ;
- Monsieur le Payeur départemental ;
- Monsieur le Directeur de l'I.R.C.A.N.T.E.C ;
- Monsieur le Président du Centre de gestion du Bas-Rhin.

Fait à, le,

Le cocontractant
Monsieur / Madame

Le Président,
Le Maire,

Transmis au représentant de l'Etat le

Pièces annexes :

- Le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels (*par exemple le règlement intérieur, note de service, chartes ...*).
- Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics antérieurs ;
- Le document portant sur la communication aux agents contractuels de la fonction publique territoriale des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions et qui vient en complément des mentions inscrites dans le contrat par application du décret du 30 août 2023 (voir note du CDG 67 de septembre 2023 sur le sujet).