



CAS DE RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

L'ESSENTIEL

L'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée en dernier lieu par **la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, permet aux communes, aux départements, aux régions et aux établissements publics en relevant de recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents, pour mener à bien un projet ou une opération identifié.

MENER A BIEN UN PROJET OU UNE OPERATION IDENTIFIE

FONDEMENT

- Article 3, II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée : « pour mener à bien un projet ou une opération identifié »
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique (*JO du 28 février 2020*)

L'employeur est tenu de vérifier, avant la prise de fonctions, si l'agent remplit les conditions pour être recruté en qualité d'agent contractuel de droit public.

[Fiche associée : Conditions préalables de recrutement des agents contractuels](#)

CONDITION

Mener à bien un projet ou une opération identifié

DUREES MINIMUM ET MAXIMUM

Le contrat est conclu pour une **durée minimale d'1 an et une durée maximale de 6 ans**. Il peut être renouvelé, lorsqu'il a été conclu pour une durée inférieure à 6 ans, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

■ RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

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, 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 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

■ RUPTURE ANTICIPÉE

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, **après l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la date d'effet du contrat initial**, dans les 2 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.

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 :

- 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.

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 d'interruption du contrat.

DECLARATION DE CREATION / VACANCE D'EMPLOI

Un délai minimum de publicité est à observer. Il est fixé à 1 mois.

CATEGORIES HIERARCHIQUES VISEES

Sur un emploi de catégorie A, B ou C

COLLECTIVITES CONCERNEES

Collectivités territoriales : communes, départements, régions et leurs établissements publics

ACTE(S)

- 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
- Contrat à durée déterminée en application de l'article 3, II de la loi n° 84-53

TRANSMISSION DU CONTRAT AU CONTROLE DE LEGALITE

Oui

PARTICULARITES

Pas de reconduction possible en CDI (durée totale limitée à 6 ans)

