

FICHE RÉCAPITULATIVE :**Le recrutement d'un agent contractuel de droit public****Article L. 332-24 du CGFP : le contrat de projet****DECEMBRE 2025****Cadre légal et réglementaire**

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L. 332-24 et R. 115-2 à R. 115-11 ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 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.

Introduction

Il existe deux catégories d'emplois :

- les emplois permanents des collectivités locales et des établissements publics qui sont occupés par principe par des fonctionnaires. Ces emplois correspondent à l'activité normale et habituelle, à la mission de service public dont a la charge la collectivité territoriale ou l'établissement public.
- les emplois non permanents qui sont créés afin de répondre à un besoin provisoire. Pour ce faire, l'article L 332-24 du CGFP prévoit la possibilité de recruter un agent contractuel de droit public sur une période plus ou moins longue en vue de la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée dont l'échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération.

Les contrats de projet sont des contrats relatifs aux emplois non permanents MAIS qui obéissent aux règles procédurales des emplois permanents.

I. La notion de projet

Crée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, elle ne donne pas de définition précise du mot projet. La notion étant récente, la définition d'un projet se développera au fil de la jurisprudence.

Toutefois, on peut définir le projet comme un ensemble d'activités coordonnées visant à promouvoir un objectif précis sur une période de temps définie, c'est-à-dire qu'il se terminera à une date donnée correspondant à sa fin.

Le projet sera donc une opération ou une réalisation ponctuelle, unique, à durée déterminée et n'ayant pas vocation à se substituer à un emploi permanent de la collectivité publique. En ce sens, le juge administratif a rappelé que « le législateur a entendu encadrer le recours au contrat de projet par un employeur public en le limitant aux seuls postes destinés à pourvoir à ses besoins ponctuels et spécifiques liés à l'accomplissement d'une opération ou d'un projet identifié(e) » (TA de Toulouse, 17 septembre 2024, Mme A. C., n° 2206682).

Le projet va nécessiter pour sa réalisation des ressources humaines et matérielles ainsi que 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, déploiement d'un PLUIH, rénovation urbaine, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe, etc.).

II. Les formalités préalables au recrutement

A. La vérification des conditions relatives à l'agent

Conformément à l'article R. 331-2 du CGFP, aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- ❶ S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques ;
 - ❷ Le cas échéant :
 - ❶ Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
 - ❷ Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
 - ❸ Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
 - ❸ S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
 - ❹ S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;
- Les mêmes contrôles des conditions de santé particulières que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être effectués au moment du recrutement ;
- ❺ S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail qui lui ont été délivrés antérieurement ;
 - ❻ Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

IMPORTANT :

- Depuis le 26 novembre 2022, la visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics n'est plus obligatoire, sauf lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions.

Par contre, la visite organisée auprès du service de médecine préventive reste obligatoire lors de chaque recrutement (article L. 812-4 du CGFP).

- la limite d'âge légale est la même pour les agents contractuels de droit public que pour les fonctionnaires : tout contrat conclu au-delà de cette limite est illégal et la survenance de celle-ci entraîne de plein droit la rupture de son lien avec le service (*CE, 8 novembre 2000, M. Muzi, n° 209322*).
- A la différence d'un fonctionnaire, il est donc possible de recruter un agent contractuel de droit public quelle que soit sa nationalité sous réserve qu'il soit en situation régulière.

La possession d'un diplôme dans le cas du recrutement d'un agent contractuel de droit public n'est en principe pas exigée (*CAA Nantes, 2 août 2002, Préfet de la Vendée, n° 00NT01605*).

Cependant le profil de l'agent contractuel (parcours scolaire, formations, diplômes, etc.) doit être en adéquation avec le projet envisagé.

Par ailleurs, la possession du diplôme requis pour se présenter au concours externe (ou d'une expérience professionnelle susceptible d'être validée en équivalence de ce diplôme) peut être opportune lorsque la collectivité envisage, au terme de l'engagement en qualité d'agent contractuel de droit public, de recruter l'intéressé en qualité de fonctionnaire après inscription sur une liste d'aptitude.

B. Les conditions relatives à la procédure

① La délibération (cf. modèle en ligne sur le site du CDG31)

L'emploi non permanent est créé par délibération qui doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé, ainsi que la durée hebdomadaire de temps de travail.

Ce type de contrat est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques : la délibération peut donc créer un emploi de catégorie A, B ou C : elle est par ailleurs à transmettre au contrôle de légalité.

Elle doit aussi indiquer une description précise du projet ou de l'opération identifiée.

② La déclaration de création ou de vacance d'emploi

Une mesure de publicité légale (DVE ou DCE) est à effectuer auprès du centre de gestion avec **un délai minimum d'un mois** à respecter avant de pouvoir le contrat.

③ La publication d'une offre d'emploi avec une fiche de poste

La collectivité doit publier une offre d'emploi ainsi qu'une fiche de poste qui doivent contenir notamment : les missions du poste, les qualifications requises, les compétences attendues, les conditions d'exercice, les sujétions particulières attachées au poste ainsi que le fondement juridique du recrutement par contrat.

④ La réception et la gestion des candidatures reçues

À la suite de la publication de l'offre, l'autorité territoriale accueille réception de chaque candidature.

Une appréciation est portée sur chaque candidature au regard des compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi.

⑤ La déclaration préalable à l'embauche

Une déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée par l'employeur territorial de l'agent auprès de l'URSSAF (article R. 1221-4 du Code du travail), **obligatoirement avant l'embauche** : au plus tôt **dans les 8 jours précédent la date de l'embauche**.

A souligner : pour l'organisation du ou des entretiens de recrutement, l'autorité territoriale peut recourir à la **visioconférence**.

III. L'acte d'engagement : un contrat (cf. modèle en ligne sur le site du CDG31)

L'acte d'engagement est **OBLIGATOIUREMENT un contrat écrit**, ce qui exclut toute forme d'engagement verbal.

Le contrat doit comporter certaines mentions obligatoires :

- 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 de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- ⑤ La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 du décret du 15 février 1988 ;
- ⑥ Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret précité.

L'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement : le cas échéant, le renouvellement du contrat se fait obligatoirement par un contrat express et dans les mêmes conditions que le contrat initial (DVE à effectuer).

Le contrat peut prévoir une période d'essai, qui doit être expressément indiquée dans le contrat.

IMPORTANT :

- le contrat est à transmettre au contrôle de légalité ;
- le contrat ne donne pas accès à un CDI de droit public et sa durée de recrutement n'entre pas en compte pour le calcul des 6 années y donnant accès ;
- l'agent recruté sur ce fondement juridique de contrat bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.



PIECES A TRANSMETTRE A L'AGENT LORS DU RECRUTEMENT

Document récapitulant les informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions conformément aux articles R. 115-2 à R. 115-11 du CGFP.

Les modèles de contrat du CDG 31 intègrent la totalité des informations à communiquer.

Si vous en possédez un, document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents contractuels (règlement intérieur).

IV. La durée du contrat

Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération.

Il peut être renouvelé **dans la limite d'une durée totale de six ans.**

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

Un contrat de projet ne peut pas être renouvelé au-delà de la réalisation de son objet (TA Guadeloupe, 26/06/2025, Préfet de la Guadeloupe, n° 2401574)



POINT DE VIGILANCE

- **Indemnité de précarité** : les agents recrutés sur ce fondement juridique de contrat ne peuvent percevoir l'indemnité de précarité en vigueur depuis le 01/01/2021.
 - L'autorité territoriale pourra mettre fin au contrat de projet 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 profil de l'agent contractuel** (parcours scolaire, formations, diplômes, etc.) **doit être en adéquation avec le projet envisagé.**
- **Le contrat doit obligatoirement être signé par les deux parties.**
- **La méconnaissance du respect des règles** peut entraîner l'annulation de la procédure de recrutement.