

NOTE D'INFORMATION MUTUALISEE

-

LE CONTRAT DE PROJET

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP), notamment ses articles L.332-24 à L.332-26 et R.332-34 à R.332-37,*
- *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique territoriale,*
- *Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.*

SOMMAIRE

I. La procédure de recrutement.....	5
A. Les règles générales à mettre en œuvre	5
B. La délibération préalable.....	6
C. La publication de l'avis de vacances ou de création de l'emploi.....	6
D. La réception des candidatures.....	7
E. La vérification des conditions générales d'accès.....	7
F. La signature et le contenu du contrat.....	8
G. La communication à l'agent des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.....	10
H. Les cas particuliers.....	10
1. Le cas particulier des fonctionnaires détachés sur un contrat de projet.....	10
2. Le cas particulier des agents publics qui accomplissent un cumul d'activités	11
I. Les suites du recrutement.....	12
1. La transmission du contrat.....	12
2. La visite auprès du service de médecine préventive	12
3. La déclaration auprès de l'URSSAF.....	12
II. La situation de l'agent en cours de contrat.....	13
A. La rémunération	13
B. L'entretien professionnel	13
C. Le droit à congés	13
D. La modification du contrat en cours d'exercice	14
III. La fin du contrat de projet.....	14
A. La fin du contrat de projet au terme de l'engagement	14
1. La fin de l'engagement.....	15
2. L'éventuel renouvellement du contrat.....	15
B. La rupture anticipée du contrat de projet.....	16
1. La rupture anticipée à l'initiative de l'agent.....	16
2. La rupture anticipée à l'initiative de l'autorité territoriale	16
IV. L'après contrat de projet.....	18
A. Les documents de fin de contrat	18
1. Le certificat de travail.....	18
2. L'attestation employeur et le solde de tout compte.....	18
B. Le versement d'indemnités	18
1. L'indemnité d'interruption du contrat	18

2.	L'indemnité de licenciement	19
3.	L'indemnisation des congés annuels.....	19
4.	L'indemnité de fin de contrat	20
C.	Les conditions d'occupation d'un nouvel emploi	20
1.	L'occupation d'un nouvel emploi public.....	20
2.	L'occupation d'un emploi privé.....	21
D.	Le droit à l'allocation pour perte d'emploi	21

Introduction

Instauré dans les trois versants de la Fonction Publique par l'article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, le contrat de projet est un contrat à durée déterminée conclu pour mener à bien **un projet ou une opération identifiés dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération** ([articles L.332-24 et L.332-26 et du CGFP](#)).

Le contrat de projet est conclu en vue de répondre à un besoin temporaire des collectivités pour mener un projet nécessitant des compétences spécifiques ([exemples](#) : projet d'équipement, de refonte du système informatique, de réorganisation des outils en matière de Ressources Humaines...).



En cas de contentieux, il appartient à la collectivité de démontrer que les conditions de recours au contrat de projet, à savoir la satisfaction d'un besoin ponctuel et spécifique, sont réunies ([TA Toulouse, 17 septembre 2024, n°2206682](#)).

L'emploi occupé via un contrat de projet est **un emploi non permanent**, quelle que soit sa catégorie hiérarchique (A, B ou C) ([article R.332-34 du CGFP](#)).

Sa durée est d'un an minimum, dans la limite d'une durée totale de 6 ans (renouvellements compris). Autrement dit, le contrat de projet est un contrat à durée déterminée (CDD).

La création de ce nouveau contrat de droit public répond à la volonté du législateur d'élargir le recours au contrat dans la Fonction Publique et de donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs publics dans le recrutement de leurs agents.

Remarque

Les agents contractuels recrutés au titre d'un contrat de projet étaient régis par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ([article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

À compter du 1^{er} octobre 2025, les dispositions relatives au recrutement par contrat de projet sont codifiées au sein des articles R.332-34 à R.332-40 du CGFP. Les autres dispositions applicables aux contrats de projet demeurent inscrites au sein du décret du 15 février 1988 dans l'attente de leur codification au sein du CGFP.

I. La procédure de recrutement

A. Les règles générales à mettre en œuvre

Si le recrutement sur la base d'un contrat de projet est ouvert pour occuper un emploi non permanent, la procédure de recrutement est régie par les dispositions des articles R. 332-2, R. 332-4 à R. 332-8 puis R. 332-10 du CGFP.

En effet, la collectivité doit respecter certaines dispositions prévues pour les emplois permanents afin de favoriser la transparence et de garantir l'égal accès aux emplois publics (*l'article R.332-35 du CGGP renvoie aux articles R. 311-7, R. 332-2, R.332-4 à R.332-8 et R. 332-10*).

Lors du recrutement, l'administration est tenue de respecter les règles générales suivantes (*articles R. 332-3 à R. 332-6 du CGFP*) :

- L'accès à l'emploi est organisé, dans le respect du principe d'**égal accès** aux emplois publics et des **garanties** prévues aux articles :
 - o L.111-1 à L.111-5 du CGFP (liberté d'opinion),
 - o L.131-2 à L.131-4 du CGFP (pas de distinction en raison du sexe des agents),
 - o L.135-1 à L.135-5 du CGFP (pas de mesure discriminatoire à l'égard de l'agent pour avoir signalé une alerte),
 - o L.133-1 à L.133-3 du CGFP (aucun agent ne doit subir des faits de harcèlement sexuel et des agissements répétés de harcèlement moral),
 - o L.131-10 et L.131-11 du CGFP (égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés).
- L'autorité territoriale peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement, dans le respect des conditions précitées, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur le candidat (*test de recrutement, par exemple*) (article R.332-4 du CGFP).
- Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi de la Fonction Publique afin de respecter le principe de transparence du recrutement et d'équité du traitement (article R.332-5 du CGFP).
- L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur (article R.332-6 du CGFP) :
 - o les compétences,
 - o les aptitudes,
 - o les qualifications et l'expérience professionnelles,
 - o le potentiel du candidat,
 - o la capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi non permanent à pourvoir.

B. La délibération préalable

Les emplois (permanents et non permanents) de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ([article L. 313-1 du CGFP](#)).

La délibération créant un emploi non permanent occupé via un contrat de projet doit préciser :

- Le **motif invoqué**, c'est-à-dire :
 - préciser le fondement juridique justifiant le recrutement d'un contrat de projet (articles L.332-24 à L.332-26 du Code Général de la Fonction Publique),
 - décrire le projet ou l'opération justifiant le recours à un contrat de projet.
 - définir la durée du contrat de projet.
- La **nature des fonctions** : il convient de préciser le profil du poste et la définition des fonctions qui s'y attachent.
- Le **niveau de recrutement** : il s'agit de la catégorie hiérarchique du poste (A, B ou C), des diplômes requis obligatoirement et/ou souhaités pour occuper le poste, de l'expérience professionnelle ou du niveau scolaire.
- Le **niveau de rémunération** : il peut s'agir des indices, du montant brut mensuel ou annuel, de la grille indiciaire du grade de recrutement.

C. La publication de l'avis de vacances ou de création de l'emploi

L'article 2 I et II du décret n°2019-1414, applicable aux contrats de projet, prévoit que l'administration procède à la publication des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, **par tout moyen approprié** ([article abrogé et codifié à l'article R.332-7 du CGFP à compter du 1er octobre 2025](#)).

L'avis de vacance ou de création d'emploi est obligatoirement publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la Fonction Publique dénommé « Place de l'emploi public » dans les conditions prévues par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 ([décret codifié dans le CGFP à compter du 1er octobre 2025](#)) dans la mesure où la durée du contrat de projet est fixée à un an minimum.

Remarque

Initialement, l'article 2 III du décret du 19 décembre 2019 prévoyait que « ***l'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste*** qui 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 mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel ».

Cet article 2 III a été abrogé au 1er octobre 2025 et n'a pas été repris au sein du CGFP.

Il convient néanmoins de relever que si la notion formelle de « fiche de poste » a disparu, son contenu substantiel a été repris par l'article [D.311-8 du CGFP](#), lequel précise que l'avis de vacance ou de création d'emploi comporte les informations suivantes :

- 1° La fonction publique dont relève l'emploi ;
- 2° L'autorité de recrutement ;
- 3° L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- 4° La catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les corps ou cadres d'emplois et le grade attendus ;
- 5° Le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel ;
- 6° L'intitulé du poste ;
- 7° La date de vacance de l'emploi ;
- 8° Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- 9° Les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- 10° Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis ;
- 11° La localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux ;
- 12° Le temps de travail de l'emploi : temps complet, temps non complet ou incomplet ;
- 13° La liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures ;
- 14° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures.

D. La réception des candidatures

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale **dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis (article R.332-8 du CGFP)**.

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature ([article R.332-10 du CGFP](#)).

Phase d'entretien

S'agissant des contrats de projet, les textes ne prévoient pas de phase d'entretien. Toutefois, après vérification de la recevabilité des candidatures, aucune disposition n'interdit à l'autorité territoriale d'établir une liste de candidats présélectionnés qui pourront être convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

E. La vérification des conditions générales d'accès

La collectivité doit vérifier que l'agent remplit les conditions générales d'accès à la Fonction Publique ([article L.556-11 du CGFP](#) ; [article R.331-2 du CGFP](#)). Ainsi, l'agent doit :

- = être âgé de moins de 67 ans ;
- jouir des droits civiques. La jouissance de ces droits est attestée par l'extrait n°2 du casier judiciaire (www.cjnb2.justice.gouv.fr) ;

- être en situation régulière au regard des obligations du service national ;
- = ne pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ;
- être en 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 s'il est de nationalité étrangère. Cette condition ne fait cependant pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident ;
- satisfaire aux conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;
- fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics lorsqu'il a déjà été employé par une collectivité territoriale ou un établissement public.



Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions :

- soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté,
- soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique ([article R331-3 du CGFP](#)).

F. La signature et le contenu du contrat

L'agent recruté sur un contrat de projet est engagé par un contrat écrit.

Le contrat de projet doit comporter :

- **Les mentions prévues aux articles R.331-6 et R.331-7 du CGFP :**

- La disposition législative et, le cas échéant, l'alinéa sur le fondement desquels il est établi,
- L'identité des parties,
- L'adresse de l'agent et de l'employeur,
- La date de prise d'effet du contrat,
- La durée du contrat,



*L'article L.332-25 du CGFP précise que le contrat de projet est conclu pour **une durée minimale d'une année et dans la limite d'une durée de six ans**. La durée du contrat de projet est fixée par les parties au regard du projet ou de l'opération à réaliser. Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite de la durée totale de six ans.*

- L'emploi occupé,
- La catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle que définie à l'article L.411-2 du CGFP,
- 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 États où elles sont assurées,
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler,
- Les conditions d'emploi,
- Le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement,
- Les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

- **Les mentions prévues à l'article R.332-37 du CGFP :**

- 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,
- L'indication du poste occupé ainsi que de la catégorie hiérarchique, telle que définie à l'article L. 411-2, dont l'emploi relève ;
- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifié ;
- Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par 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 :
 - o 1° Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
 - o 2° Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n°88-145.

En outre, il est prévu à l'article R.331-10 du CGFP que la collectivité doit annexer au contrat de travail :

- Les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- Le cas échéant, le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels

La période d'essai

(Articles R. 332-20 à R. 332-22 et 332-24 à R. 332-25 du CGFP)

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (article R. 332-20 du CGFP).

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de (article R. 332-22 du CGFP) :

- Trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- Un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- Trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans ;
- Trois mois dans une collectivité ou un établissement mentionné à l'article L. 4, lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale (article R. 332-24 du CGFP).

La période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative ou 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 ([article R. 332-21 du CGFP](#)).

G. La communication à l'agent des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions

L'autorité territoriale procède à la communication prévue à l'article R.115-2 du CGFP dans les conditions prévues aux articles R.115-3 à R.115-10 du même code (article L.115-7 du CGFP et article R. 115-2 du CGFP).

L'agent reçoit la communication des informations prévues à l'article R. 115-2 du CGFP, à l'exception de celles qui figurent déjà dans son contrat ([article R. 115-3 du CGFP](#)). Compte tenu des mentions obligatoires du contrat, la communication à l'agent est donc susceptible de porter obligatoirement sur :

- La devise servant au paiement de sa rémunération lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- Ses droits à congés rémunérés ;
- Ses droits à la formation ;
- Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- = L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale:

Elle est effectuée selon les modalités et les cas prévus aux articles R.115-3 à R.115-10 u CGFP en particulier :

- La communication intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions ;
- Elle peut être faite selon les **modèles** définis par arrêté du 30 août 2023 (Annexe 5).

H. Les cas particuliers

1. Le cas particulier des fonctionnaires détachés sur un contrat de projet

Le contrat de projet concerne les agents contractuels de droit public mais également les fonctionnaires par la voie du détachement.

Si aucune disposition inscrite dans le décret n°2020-172 du 27 février 2020 ne prévoit la possibilité de recruter des fonctionnaires sur ce motif, le cabinet de l'ancien Secrétaire d'État Olivier Dussopt a confirmé que les contrats de projet sont bien ouverts aux

fonctionnaires détachés, sans modification de la réglementation en vigueur, conformément à l'analyse du Conseil d'État.

Le 4 février 2020, dans le cadre de son analyse du projet de décret, le Conseil d'État a en effet considéré qu'il n'y avait pas lieu d'ajouter une disposition spécifique relative au détachement sur un contrat de projet. Si le décret ne précise pas expressément la possibilité de détacher un fonctionnaire sur un contrat de projet, le Conseil d'État a estimé que le décret du 13 janvier 1986 ne l'empêchait pas ([Conseil d'Etat - Rapport public 2020 p.278](#)).

Exemple : un ingénieur titulaire qui travaille pour une grande intercommunalité ou un département pourra aider, via le détachement, à la réalisation d'un projet spécifique une commune rurale ou une petite intercommunalité qui ne peut pas recruter d'ingénieur de manière permanente.

Cependant, l'absence de modification de la réglementation sur les règles de détachement dans le cadre d'un contrat de projet pose certaines difficultés notamment concernant la procédure de détachement à suivre.

Sous réserve d'une interprétation contraire du juge administratif et au regard de la réglementation actuelle à la fois sur le détachement et sur la gestion des agents contractuels, il semble que **la collectivité d'accueil n'est pas tenue de prendre d'arrêté dans le cadre d'un détachement d'un fonctionnaire sur un contrat de projet**.

En effet, le détachement sur un contrat de projet reposant, en premier lieu, sur une demande de l'agent, c'est à ce dernier qu'il appartient de réaliser une demande de détachement **auprès de son employeur d'origine**, qui semble-t-il prendra alors un **arrêté de détachement**.

L'employeur public d'accueil, quant à lui est chargé uniquement de **rédiger le contrat** puisqu'il s'agit d'un recrutement sur un contrat (*en plus de la création de l'emploi et de la déclaration de vacance d'emploi*).

2. Le cas particulier des agents publics qui accomplissent un cumul d'activités

Lorsqu'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) souhaite cumuler son emploi permanent avec un emploi public non permanent (notamment un contrat de projet), il s'agit d'un « cumul d'activités ».

La réglementation prévue par le **Code Général de la Fonction Publique** s'applique.

Elle permet, sous certaines conditions, aux agents publics de cumuler leur emploi permanent avec un emploi non permanent :

- Articles R.123-5 et R.123-6 du CGFP pour les agents publics dont la durée du travail est inférieure ou égale à 70% d'un temps complet,
- Articles R.123-7 à R.123-13 du CGFP pour les agents publics dont la durée du travail est supérieure à 70% d'un temps complet.



Même via un détachement, un fonctionnaire territorial ne peut pas en principe exercer en qualité de contractuel au sein de la collectivité qui l'emploie ([CE, 13 novembre 1981, n° 11564](#)).

I. Les suites du recrutement

1. La transmission du contrat

Une fois l'acte d'engagement signé par les deux parties, il doit être transmis aux :

- Services du contrôle de légalité ([article L. 2131-2 5° du Code Général des Collectivités Territoriales](#)),
- Centre de Gestion ([article L. 452-36 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

2. La visite auprès du service de médecine préventive

Une fois recruté, une visite doit être menée auprès du médecin du travail (*ou un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre du protocole fixé par le médecin du travail*) afin de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent (ses capacités physiques ou psychiques) avec les conditions de travail et les contraintes liées au poste ([article L. 812-4 du CGFP](#) et article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

3. La déclaration auprès de l'URSSAF

Le recrutement d'un agent contractuel nécessite d'effectuer **la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF dans les 8 jours avant la date de début de contrat**. L'agent est automatiquement affilié auprès des différents organismes sociaux (CPAM, CARSAT, IRCANTEC) après réalisation de la déclaration préalable d'embauche ([article R. 1221-5 du Code du travail](#)).

II. La situation de l'agent en cours de contrat

A. La rémunération

L'agent recruté sur un contrat de projet est rémunéré selon les modalités applicables en la matière aux agents contractuels de droit public. À ce titre, 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 professionnelle ([article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

À noter que pour les agents recrutés par un contrat de projet, la rémunération peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel.

B. L'entretien professionnel

Au même titre que les agents recrutés sur un emploi permanent, les agents publics recrutés par un contrat de projet bénéficient d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel sont définies à [l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#).

La Commission Consultative Paritaire (CCP) peut être saisie, à la demande de l'intéressé, pour avis de la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ([article 1-2 V du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) et [article R.272-21 du CGFP](#)).



Dans le cas particulier du fonctionnaire détaché sur un contrat de projet, l'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique de la collectivité d'accueil et le compte rendu est transmis à l'autorité territoriale d'origine ([article 12 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

C. Le droit à congés

L'agent public recruté par un contrat de projet peut prétendre au bénéfice des mêmes droits à congés que les agents publics contractuels régis par le Titre III du décret n°88-145 du 15 février 1988 (congés pour raison de santé, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, etc.)

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'agent recruté par un contrat de projet ne sera réembauché, pour la période restante à courir avant le terme de son contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réembauche est formulée, et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé ([article 13 I du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Exemple : Un agent est recruté par un contrat de projet le 4 juin 2023 pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 4 juin 2027.

L'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire pendant une période de douze mois consécutifs le 1^{er} février 2024.

Au 1^{er} février 2025, l'agent est reconnu apte physiquement et demande à réintégrer son emploi.

Par application de l'article 13 I du décret n°88-145 précité, il pourra reprendre son service, dans la mesure où le terme du contrat, à savoir le 4 juin 2027 dans cet exemple, est postérieur à la date de la demande de réintégration réalisée le 1^{er} février 2025.

D. La modification du contrat en cours d'exercice

Les articles R.331-12 et R.331-13 du CGFP prévoient **la possibilité de modifier le contrat de projet en cours d'exercice en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent.**

L'autorité territoriale peut proposer la modification :

- D'un élément substantiel de son contrat de travail, notamment la quotité de temps de travail, le changement du lieu de travail, etc...
- Une modification de ses fonctions, sous réserve qu'elle soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent et avec la continuité du contrat de projet.

Lorsque l'autorité territoriale envisage l'une de ces deux options, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge est adressée à l'agent.

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 refus de l'agent contractuel n'est pas fautif, même si la modification du contrat est fondée sur l'intérêt du service, mais la collectivité pourra alors procéder au licenciement de l'agent sans recherche de reclassement préalable ([article 39-3 II du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).

III. La fin du contrat de projet

Le contrat de projet peut prendre fin :

- Soit au terme de l'engagement
- Soit de façon anticipée.

A. La fin du contrat de projet au terme de l'engagement

Lorsque survient le terme du contrat de projet, deux situations sont susceptibles d'intervenir :

- Soit l'engagement prend fin ;
- Soit le contrat de l'agent est renouvelé.

1. La fin de l'engagement

L'agent public recruté dans le cadre d'un contrat de projet est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature ([article 38-1 III du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- 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**.



Le non-respect de ces dispositions constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'employeur ([TA d'Orléans, 21 janvier 2025, n°2202580](#)).

2. L'éventuel renouvellement du contrat

Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'une année et dans la limite d'une durée de six ans. La durée du contrat de projet est fixée par les parties au regard du projet ou de l'opération à réaliser. Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans **la limite de la durée totale de six ans** ([article L.332-25 du CGFP](#) et [R.332-38 du CGFP](#)).

Si le contrat de projet a été conclu dès l'origine pour une durée de 6 ans, il ne pourra faire l'objet daucun renouvellement.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à 6 ans et que le projet ou l'opération prévu 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** dans une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature ([article R. 332-39 du CGFP](#)).

La lettre recommandée est notifiée en tenant compte de la durée du contrat de projet :

- Pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à trois ans : la lettre est notifiée au plus tard deux mois avant le terme du contrat.
- Pour un contrat d'une durée supérieure à trois ans : la lettre est notifiée au plus tard trois mois avant le terme du contrat.



La décision de non-renouvellement du contrat n'a pas à être motivée ([TA Bordeaux, 21 novembre 2024, n°2206676](#)).

Lorsque l'administration propose à l'agent le renouvellement de son contrat, celui-ci dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse ([article R.332-40 du CGFP](#)).

En l'absence de réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.

B. La rupture anticipée du contrat de projet

1. La rupture anticipée à l'initiative de l'agent

➤ La démission

L'article 39 du décret du 15 février 1988 précise les modalités de préavis en cas de démission de l'agent contractuel de droit public.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour les agents recrutés sur un contrat de projet. **Ils peuvent donc démissionner** à condition de respecter les modalités prévues par cet article.

 Pour en savoir plus sur la démission des agents contractuels de droit public, vous pouvez consulter la note d'information mutualisée relative à la démission.

➤ L'abandon de poste

Comme tous les agents contractuels (CE, 15 novembre 2010, n° 331392), l'agent recruté via un contrat de projet est susceptible d'être radié des effectifs pour abandon de poste.

Il en va ainsi dès lors que l'intéressé ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service (CE, 10 octobre 2007, n° 271020).

➤ La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est applicable uniquement aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI (article 72 III de la loi n°2019-828 du 6 août 2019).

Elle n'est donc pas applicable aux agents recrutés en contrat de projet, car ils sont nécessairement engagés en contrat à durée déterminée.

2. La rupture anticipée à l'initiative de l'autorité territoriale

➤ La rupture anticipée liée au projet ou à l'opération

À l'initiative de l'employeur, le contrat de projet peut être rompu après l'expiration d'un délai d'une année à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants (article 38-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- Lorsque le projet ou l'opération pour lequel le contrat a été signé ne peut se réaliser,
- Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue par le contrat.

L'agent est informé de la fin de son contrat selon les modalités applicables à la fin de contrat de projet au terme de l'engagement (voir paragraphe IV A 1).

➤ Le licenciement

L'agent recruté dans le cadre d'un contrat de projet peut faire l'objet d'un licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ([article R.332-25 du CGFP ; TA Toulon, 15 septembre 2023, n°2201331](#)).

Au-delà de la période d'essai, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet peut intervenir pour les motifs suivants ([article 39-3 II du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- Faute disciplinaire,
- Insuffisance professionnelle,
- Inaptitude physique,
- Dans l'intérêt du service, dans les cas suivants :
 - o La transformation du besoin de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau n'est pas possible ;
 - o Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat (*quotité de temps de travail, changement de lieu de travail, ...*) ;
 - o L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions de l'article 33 du décret n°88-145 du 15 février 1988, à l'issue d'un congé sans rémunération.



Le licenciement dans l'intérêt du service ne devra pas être précédé d'une recherche de reclassement ([article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Le licenciement sur un contrat de projet intervient dans le respect du **délai de préavis** prévu par [l'article 40 du décret du 15 février 1988](#), à savoir :

- Un préavis d'un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- Un préavis de deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

Ces durées sont doublées pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants.

La durée du préavis est calculée compte tenu de l'ancienneté de l'agent à la date de l'envoi de la lettre de notification du licenciement. Sont décomptés dans le calcul de l'ancienneté, 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent, ainsi que les congés prévus au premier alinéa du I de l'article 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Toutefois, un entretien préalable au licenciement doit être mis en œuvre par la collectivité territoriale ou l'établissement public. 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.

La procédure de licenciement est identique à celle prévue pour les autres agents contractuels de droit public (convocation à un entretien préalable, déroulement de l'entretien préalable, droit de l'agent à la communication de son dossier et à l'assistance de défenseur de son choix, consultation de la commission consultative paritaire ou du conseil de discipline pour faute disciplinaire, décision de licenciement).

IV. L'après contrat de projet

A. Les documents de fin de contrat

1. Le certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes ([article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- 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 d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

2. L'attestation employeur et le solde de tout compte

L'**attestation employeur** à destination de Pôle emploi doit également être remise à l'agent.

La réglementation n'oblige pas à remettre un **solde de tout compte** aux agents contractuels de droit public contrairement aux salariés ([QE n° 08993, JO Sénat du 21/02/2019](#)).

B. Le versement d'indemnités

1. L'indemnité d'interruption du contrat

La rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur donne droit à l'agent à **la perception d'une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat** ([article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).



Sous réserve d'une interprétation contraire du juge souverain, il semble opportun de considérer que l'indemnité d'interruption anticipée du contrat de projet correspond à un montant égal à 10% de la rémunération **brute** totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

Exemple : Un agent public est recruté le 1^{er} juillet 2023 par un contrat de projet pour une durée de 3 ans et perçoit une rémunération mensuelle de 1 600 euros.

Il est mis fin au contrat de projet de manière anticipée en raison de la réalisation du projet au 1^{er} septembre 2025, soit 10 mois avant l'échéance prévue par le contrat.

Il peut ainsi prétendre au bénéfice de l'indemnité de rupture anticipée du contrat. L'agent a travaillé du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 août 2025, soit pour une durée totale de 26 mois, à hauteur de 1600 euros par mois. Le montant de l'indemnité est le suivant :

$$1\,600 \times 26 = 41\,600 \text{ euros}$$

$$40\,000 \times 10\% = 4\,160 \text{ euros}$$

L'agent bénéficiera d'une indemnité de 4 160 euros, en lien avec la rupture anticipée de son contrat de projet.

L'indemnité de rupture anticipée du contrat de projet est à distinguer de l'indemnité de licenciement.

2. L'indemnité de licenciement

En cas de licenciement, l'agent contractuel est susceptible de percevoir **une indemnité de licenciement dans les conditions de droit commun** :

- En cas de licenciement à l'issue ou pendant la période d'essai : aucune indemnité de licenciement n'est versée ([article R.332-25 du CGFP](#)) ;
- En cas de licenciement pour faute disciplinaire : aucune indemnité de licenciement n'est versée ([article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) ;
- En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle : l'indemnité de licenciement est réduite de moitié ([article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) ;
- En cas de licenciement pour inaptitude physique : l'indemnité est calculée selon les conditions de droit commun ([article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) ;
- En cas de licenciement dans l'intérêt du service : l'indemnité est calculée selon les conditions de droit commun ([article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

3. L'indemnisation des congés annuels

L'agent contractuel doit avoir **soldé ses congés annuels** avant la fin de son contrat.

Toutefois, lorsque l'agent contractuel 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 ([article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)).

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'indemnisation d'**un jour** de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : **(Rémunération mensuelle brute × 12) / 250** ([arrêté du 21 juin 2025](#)).

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de cette indemnité correspond à la dernière rémunération versée au « *titre de l'exercice effectif des fonctions* » sur un mois d'exercice complet.

Le cas échéant, cette rémunération tient 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 ainsi que les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice, les éléments visés à l'article 2 de l'arrêté du 21 juin 2025 (*par exemple : les remboursements de frais, les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ou l'indemnité de licenciement*).

L'indemnité compensatrice est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent ([article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

4. L'indemnité de fin de contrat

En application de [l'article L.554-3 du CGFP](#), les agents contractuels recrutés par un contrat de projet **ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de fin de contrat** (*prime de précarité*).

C. Les conditions d'occupation d'un nouvel emploi

1. L'occupation d'un nouvel emploi public

➤ Le recrutement dans une collectivité ou un établissement public

A l'issue de son contrat de projet, l'agent sera susceptible d'être recruté par une collectivité ou un établissement public (*y compris celle qui l'avait recruté via un contrat de projet*).

Si l'agent est recruté par contrat sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP, les services accomplis sur le fondement d'un contrat de projet ne sont pas pris en compte dans la durée de six ans nécessaire pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ([article L.332-10 du CGFP](#)).

➤ La fin du détachement

Si un fonctionnaire est détaché sur un contrat de projet, les conditions de réintégration dans sa collectivité ou de son établissement d'origine en cours ou au terme du détachement trouvent à s'appliquer ([articles L. 513-20 et suivants du CGFP](#)).

2. L'occupation d'un emploi privé

Lorsqu'un agent public cesse définitivement ses fonctions, il doit saisir, par écrit, l'autorité territoriale dont il a relevé **avant** d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale.

Celle-ci devra apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de celle-ci (*articles L. 124-4 et R.124-28 du Code Général de la Fonction Publique*).

Tout changement d'activité pendant **un délai de trois ans** à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

Cette obligation s'impose aux agents contractuels de droit public à l'exception (*article R.127-24 du CGFP*) :

- Des agents contractuels du niveau de la catégorie A employés de manière continue pendant moins de six mois par la même autorité ou collectivité publique,
- Des agents contractuels du niveau de la catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique,
- Des agents contractuels du niveau des catégories B et C employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique.

La procédure varie selon la nature de l'emploi occupé par l'agent avant la cessation de fonctions (*articles R.124-30 à R.124-37 du CGFP*) :

- L'autorité territoriale examine si l'activité privée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans une situation de conflit d'intérêts.
- Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.
- Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

D. Le droit à l'allocation pour perte d'emploi

Seuls les travailleurs **involontairement** privés d'emploi peuvent prétendre au bénéfice des allocations chômage.

L'agent public sera considéré comme involontairement privé d'emploi en cas de (*article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020*) :

- Rupture anticipée liée au projet ou à l'opération,
- Licenciement,
- Non renouvellement du contrat de projet.

En revanche, l'abandon de poste et la démission volontaire n'ouvrent, en principe, pas droit à ces allocations puisque c'est l'agent qui prend l'initiative de rompre le lien avec l'employeur.

Cependant, la démission est considérée comme une perte involontaire d'emploi et ouvre droit aux allocations pour perte d'emploi lorsqu'elle est présentée pour « **motif légitime** ».

Les cas de démission légitime sont fixés par la réglementation relative au régime d'assurance chômage applicable dans le secteur privé ([article 3 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#)).

Il peut notamment s'agir de la démission pour suivre le conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi ou à la suite d'un mariage ou de la conclusion d'un PACS ayant entraîné un changement de résidence, etc...

Lorsque la collectivité est son propre assureur pour la couverture du risque chômage, il appartient à l'autorité territoriale d'**apprécier le caractère légitime** ou non de la démission ([CE, 25 septembre 1996, n° 135197](#)).

Pour rappel, les collectivités et leurs établissements publics peuvent adhérer à l'Unédic pour s'assurer contre le risque chômage pour les agents contractuels contrairement aux fonctionnaires.

Par ailleurs, la perte involontaire d'un emploi qui aurait été repris après une démission **efface les effets de la démission**.

L'agent peut donc, s'il remplit les conditions, prétendre au versement des allocations de retour à l'emploi. Sous des conditions de durées comparées d'activité, le versement d'allocations chômage peut incomber à la collectivité qui a accepté la démission.

Enfin, l'agent contractuel qui a volontairement quitté son emploi en démissionnant ou en l'abandonnant et qui ne perçoit donc pas d'allocations d'aide au retour à l'emploi pourra demander que sa situation soit réexamинée si le chômage consécutif à son départ de la collectivité se **prolonge**, malgré une recherche active d'emploi, au-delà de 121 jours.

Le différé d'indemnisation

L'article [21 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019](#) relatif au règlement d'assurance chômage prévoit que la prise en charge ne commence qu'à l'expiration d'éventuels différés d'indemnisation.

Toutefois, le différé s'applique uniquement lorsque le montant de ces indemnités ou sommes, ou leurs modalités de calcul, ne résulte pas directement de l'application d'une disposition législative.

Le différé spécifique ne s'applique pas en cas de versement de l'indemnité de rupture anticipée du contrat de projet ([Guide DGAEP 2021, fiche n°7](#)).