

INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT (mise à jour 06/2021)

- *Article 23 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019*
[Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

Créée par l'article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'indemnité de fin de contrat voit ses modalités d'attribution déterminées par le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020.

Applicable aux contrats à durée déterminée conclus, dans les trois versants de la fonction publique, à compter du **1^{er} janvier 2021**, l'indemnité de fin de contrat ne sera due que lorsque le contrat aura été exécuté jusqu'à son terme.

Elle est égale à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et de ses éventuels renouvellements. Cette indemnité de fin de contrat devra être versée, au plus tard, un mois après le terme du contrat. L'indemnité de fin de contrat ne concerne que les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Sont donc exclus les contrats conclus pour accroissement saisonnier d'activité ainsi que les contrats de projet.

Aucune indemnité de fin de contrat ne sera due par la collectivité si :

- l'agent refuse le CDI qui lui est proposé pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur et pour une rémunération au moins équivalente,
- le montant de la rémunération brute globale perçue par l'agent est supérieur à deux fois le montant brut du SMIC,
- le ou les contrats successifs sont d'une durée supérieure à 1 an,
- l'agent au terme de son contrat est nommé stagiaire ou élève dans la fonction publique territoriale, après avoir réussi un concours,
- l'agent bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée au sein de la fonction publique territoriale.

PROCEDURE

Qui peut en bénéficier ?

Sont concernés les agents contractuels de droit public recrutés à compter du 1er janvier 2021 qui remplissent les 5 conditions cumulatives suivantes :

- être recrutés sur le fondement des articles de la loi 84-53 du 26/01/1984 :
 - 3 I, 1° (accroissement temporaire d'activité),
 - 3-1 (remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles),
 - 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire),
 - ou 3-3 (entre autres, absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et recrutement lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient) ;
- être titulaires d'un CDD d'une durée inférieure ou égale à un an (renouvelé ou non) ;
- avoir perçu une rémunération brute globale inférieure à un plafond ;
- avoir exécuté le contrat jusqu'à son terme ;
- ET ne pas être dans un cas d'inapplication au vu de la situation de l'agent à la fin de contrat.

Qui ne peut pas en bénéficier ?

- les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles 3 I, 2° (accroissement saisonnier d'activité) et 3 II (contrat de projet) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les agents contractuels recrutés à durée déterminée ayant vocation à être titularisés ou à présenter un concours à la fonction publique (par exemple : en qualité de travailleur handicapé ou dans le cadre du parcours d'accès à la fonction publique (PACTE)) ;
- les agents contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel ;
- ceux dont le contrat est lié à un mandat électif ;
- tous ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée supérieure à un an ;
- tous ceux titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les fonctionnaires stagiaires ;
- les étudiants stagiaires.

Procédure pour verser l'indemnité de fin de contrat

Cette indemnité de fin de contrat est de droit pour l'agent. Elle est automatique dès lors qu'il remplit les conditions. Ainsi, elle ne nécessite aucune délibération, ni saisine préalable d'une instance consultative.

Il convient de présenter les éléments suivants :

- Décision de non-renouvellement de contrat ;
- Justification de la durée de l'emploi (certificat de travail).
- Copie du ou des bulletins de salaire de la période de référence.
- Décompte des droits.

Notion de « contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 »

Le projet de décret prévoyait à l'origine que les contrats conclus « le cas échéant renouvelés », avant le 1er janvier 2021 ne donneraient pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat. Mais, cette précision a été enlevée de la version finale du décret.

Dès lors, selon la DGCL, les dispositions relatives à l'indemnité de fin de contrat n'ont pas vocation à s'appliquer aux situations "en cours" tels les contrats conclus au cours de l'année 2020 et renouvelés mais aux situations "à venir" que sont les "nouveaux" contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021. En conséquence, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due au titre des contrats conclus en 2020.

Aussi, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due au titre des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 même si leur terme arrive en 2021. En revanche, par exemple, dans le cas d'un contrat de 6 mois conclu le 1^{er} septembre 2020 et renouvelé pour 6 mois le 1^{er} mars 2021, le contractuel bénéficie de l'indemnité de fin de contrat, mais au titre du second contrat (6 mois).

Plafond de rémunération à ne pas dépasser

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 2 fois le SMIC, soit 3 109 euros bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021. Dès lors, les agents percevant une rémunération supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de ladite indemnité.

Comment est calculée l'indemnité de fin de contrat ?

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'assiette comprend « l'ensemble des traitements bruts ainsi que des primes et indemnités versés au titre de la masse salariale à un agent, à l'exception des remboursements de frais professionnels et des autres ressources qui ne constituent pas des éléments de rémunération au sens strict ». Elle ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congés payés.

A noter : si l'agent a perçu une rémunération au titre d'un contrat conclu en 2020, cette rémunération ne sera pas à prendre en compte selon la DGCL car les dispositions relatives à l'indemnité de fin de contrat n'ont pas vocation à s'appliquer aux contrats conclus avant le 1er janvier 2021. L'indemnité de fin de contrat ne sera due qu'au titre du "nouveau" contrat conclu en 2021 (ex : conclu le 5 février 2021) et calculée à l'aune de la rémunération brute globale de ce seul contrat pour 2021 (ex : à compter du 5 février 2021).

A quelle date faut-il verser l'indemnité de fin de contrat ?

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

L'indemnité de fin de contrat est-elle due lorsque l'agent refuse le renouvellement d'un CDD ?

En l'absence de disposition expresse précisant que les dispositions relatives à l'indemnité de fin de contrat ne s'appliquent pas lorsque les agents refusent le renouvellement d'un CDD tant à l'article 136 précité qu'au sein de l'article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, l'indemnité de fin de contrat est due lorsqu'un agent refuse le renouvellement d'un CDD.

En effet, les textes visent seulement le cas des agents qui acceptent une proposition de renouvellement de leur contrat ou concluent un nouveau contrat (CDD ou CDI), au sein de la FPT, dans ce cas ils ne disposent pas de l'indemnité. Ils ne visent pas expressément la situation de l'agent qui refuserait le nouveau contrat.

Cette situation est précisée par l'article 39-1-1 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret du 23 octobre 2020 qui dispose que : « l'indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. ».

A contrario, l'indemnité est due si l'agent refuse de s'engager sur un nouveau contrat à durée déterminée (d'une durée inférieure ou égale à 1 an), ou qui ne serait pas assorti d'une rémunération au minimum équivalente.

Dans quels cas l'indemnité de fin de contrat n'est plus due en raison de la situation à venir de l'agent ?

Cette indemnité n'est pas versée lorsque, au terme du contrat ou de la durée précitée, l'agent :

- est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;
- bénéficie du renouvellement de son contrat ;
- bénéficie de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ;
- ou refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dès lors, les contrats successifs ne donneraient pas lieu à indemnité de fin de contrat si le contrat est immédiatement renouvelé ou si l'agent bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique territoriale.

Comment l'employeur peut vérifier qu'il n'y a pas eu de recrutement par un autre employeur à la suite du CDD achevé auprès de lui ?

Aucune disposition ne prévoit ce cas de gestion.

Y a-t-il une obligation de reversement en cas de recrutement au cours de la même année notamment par la collectivité ?

Aucune disposition ne prévoit la répétition de l'indemnité de précarité, contrairement à ce qui est prévu pour l'indemnité compensatrice de rupture conventionnelle.

Toutefois, au regard de la jurisprudence rendue pour l'indemnité de licenciement, il faut veiller à démontrer qu'il n'y a pas eu volonté de contourner la loi pour permettre le versement illégal d'une somme d'argent à l'agent.

En cas de fin de fonctions en cours de contrat, l'indemnité peut-elle être due ?

L'indemnité ne peut pas être versée en cas de démission ou de licenciement de l'agent par exemple.

Quelle incidence a le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Puisque le contrat de travail ne peut, lors de sa signature, prévoir le fait que l'agent ne bénéficie d'aucun ou d'une partie seulement de ses jours de congés annuels, l'indemnité compensatrice de congés payés ne constitue pas un élément de la rémunération brute globale prévu dans le contrat.

En conséquence, l'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas comprise dans la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat à partir de laquelle est calculé le montant de l'indemnité de fin de contrat.

Pareillement, l'article 5 du décret du 15 février 1988 dispose que l'indemnité compensatrice de congés payés "est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours."

Or, si l'article L. 1243-8 du code du travail prévoit que l'indemnité de fin de contrat "s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié", il n'existe aucune disposition équivalente à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 ou au sein du décret du 15 février 1988.

En conséquence, il convient de ne pas ajouter l'indemnité de fin de contrat à la rémunération totale brute servant de base au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés due à un agent contractuel de droit public.

Comment est imposée l'indemnité de fin de contrat ? Quelles sont les cotisations ?

L'indemnité de fin de contrat est soumise aux CSG, CRDS, Cotisations URSSAF pour les agents du régime général et Ircantec. L'indemnité est en outre imposable et doit donc être renseignée pour le prélèvement à la source.