

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP), notamment son article L.554-3,
- Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

SOMMAIRE

I. Les agents publics bénéficiaires	2
II. Les conditions de mise en œuvre cumulatives à respecter.....	3
III. Les cas d'exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat (cas non cumulatifs)	4
IV- Les modalités de mise en œuvre	4
V- L'incidence des interruptions entre les contrats.....	6
VI- L'incidence du chevauchement de deux contrats	6
IV- Le régime social et fiscal de l'indemnité de fin de contrat	7

Introduction

Inspiré de l'indemnité de fin de contrat prévue par le Code du travail pour les salariés du secteur privé, l'article 23 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 institue le versement d'**une indemnité de fin de contrat** (également dénommée « prime de précarité ») à certains agents contractuels de droit public, dès lors que la durée des contrats conclus est inférieure ou égale à un an.

L'indemnité de fin de contrat est applicable aux contrats entrés en vigueur à compter du 1er janvier 2021 (article 4 décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020).

Le décret n°2020-1296 en date du 23 octobre 2020 est venu déterminer les modalités d'attribution et de calcul de cette indemnité de fin de contrat.

I. Les agents publics bénéficiaires

L'article L.554-3 du CGFP vise les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus en application de la section 1 du chapitre II du titre III du livre III relative aux contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité en application de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre III, à savoir :

- **Contractuels sur emplois non permanents**
 - o « **Accroissement temporaire d'activité**, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs » ([article L.332-23 1° du CGFP](#)).
- **Contractuels sur emplois permanents**
 - o « Pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article L.4 pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux :
 - 1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
 - 2° Indisponibles en raison :
 - a) D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ;
 - b) D'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux. » ([article L.332-13 du CGFP](#))
 - o « Pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4.
Le contrat de ces agents est conclu pour une durée déterminée dans la limite d'un an. » ([article L.332-14 du CGFP](#))

- **L'ensemble des contrats conclus sur le fondement de [l'article L.332-8 du CGFP](#)**, à savoir :
 - 1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code ;
 - 3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
 - 4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;
 - 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
 - 6° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.
 - 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Ne sont pas concernés par le versement de cette prime :

- Les contrats pour accroissement saisonnier (article L.332-23 2° du CGFP) ;
- Les contrats de projet (article L.332-24 et s. du CGFP) ;
- Les contrats d'apprentissage ;
- Les emplois aidés.

II. Les conditions de mise en œuvre cumulatives à respecter

Pour bénéficier de l'indemnité de fin de contrat, certaines conditions cumulatives doivent être réunies :

- **Le contrat conclu doit entrer dans les cas précédemment cités,**
- **Le contrat doit être d'une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement inclus,**
- **La rémunération brute globale ne doit pas excéder deux fois le montant brut du SMIC** (à savoir 3 6003,60 € par mois au 1^{er} novembre 2024).
- **Le contrat doit être exécuté jusqu'à son terme** (article 39-1-1 premier alinéa du décret n°88-145 du 15 février 1988).



La rémunération brute globale moyenne au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 3 6003,60 € par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps non complet ([source : Service-Public.fr](#))

III. Les cas d'exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat (cas non cumulatifs)

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due, si, au terme du contrat, l'agent public :

- Est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours,
- Bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat dans la FPT, à durée déterminée ou indéterminée,
- Refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.



*L'agent ne peut prétendre au versement de l'indemnité dès lors que son contrat est **immédiatement** renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique territoriale (source : [Service-Public.fr](https://www.service-public.fr)).*

Autrement dit, en pratique et sous réserve d'une interprétation contraire de la DGCL, le renouvellement ou la conclusion d'un contrat au sein de la FPT doit immédiatement faire suite au terme du contrat de l'agent. Dès lors qu'un jour ou plus sépare le terme du contrat et son renouvellement (ou la conclusion d'un nouveau contrat), la prime de précarité devra être versée.

Le refus de la proposition de renouvellement du contrat à durée déterminée par l'agent

La situation de l'agent public qui refuse le renouvellement du contrat n'est pas expressément traitée par l'article L.554-3 du CGFP, ni par l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Toutefois, les cas d'exclusion du versement de l'indemnité de contrat sont limitativement énumérés (voir ci-dessus). Seule l'hypothèse où l'agent contractuel refuse la conclusion d'un CDI permet d'exclure le versement de l'indemnité (TA Lyon, 15 novembre 2023, n° 2202290, considérant 4 ; [TA Grenoble, 2 juillet 2024, n° 2201048](#), considérant 3).

Ainsi, l'agent qui refuse le renouvellement d'un contrat à durée déterminée bénéficie du versement de l'indemnité de fin de contrat

IV- Les modalités de mise en œuvre

Afin de procéder au versement de l'indemnité de fin de contrat, il est conseillé de respecter plusieurs étapes :

- **Étape n°1 : La vérification préalable des conditions de mise en œuvre de l'indemnité de fin de contrat**
- **Étape n°2 : La détermination du montant de l'indemnité de fin de contrat.**

L'article 39-1-1 II du décret du 15 février 1988 fixe le montant de l'indemnité de fin de contrat à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements.

La notion de rémunération renvoie à la prise en compte des éléments obligatoires (TBI, SFT) et facultatifs (RI, avantages en nature, participation à la PSC).

Cas pratiques

Contrats	Durée	Eligibilité indemnité fin de contrat	Base de calcul du montant de l'indemnité de fin de contrat
CDD 15.10.2020 au 15.02.2021 sans renouvellement	4 mois	Non en raison de la conclusion du contrat antérieurement au 1 ^{er} janvier 2021	
CDD 15.01.2021 au 15.11.2021	10 mois	Oui	Rémunération sur les 10 mois de contrat
CDD 15.10.2020 au 15.02.2021 & renouvellement jusqu'au 15.06.2021	4 mois + 4 mois	Oui compte tenu de la durée du renouvellement inférieure à 12 mois	Rémunération sur les 4 mois du renouvellement postérieurs au 01.01.2021
CDD 15.10.2020 au 15.02.2021 & renouvellement jusqu'au 15.03.2022	4 mois + 13 mois	Non compte tenu de la durée du renouvellement supérieure à 12mois	
CDD 15.10.2019 au 15.02.2021 & renouvellement jusqu'au 30.06.2021	16 mois + 6 mois	Oui compte tenu du renouvellement postérieur au 01/01/2021 et inférieur à 12 mois	Rémunération sur les 6 mois de renouvellement
CDD 01.03.2021 au 31.12.2021 & renouvellement jusqu'au 30.06.2022	9 mois + 6 mois	Non compte tenu de la durée du contrat initial et du Renouvellement supérieur à 12 mois	

Exemple de calcul :

Un agent public est recruté pour remplacer un fonctionnaire en congé pour raisons de santé, sur la base d'un contrat de l'article L.332-13 du Code Général de la Fonction Publique. Son contrat est d'une durée de 11 mois (du 1^{er} juillet 2023 au 31 mai 2024).

L'agent public contractuel est rémunéré sur la base de l'IM 400, soit 1 969,11 €.

Le calcul de l'indemnité est le suivant : $(1\,969,11 \times 11) \times 10\% = \mathbf{2\,166,02\ €}$

Remarque complémentaire

Pour procéder au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, il est nécessaire d'inclure le montant de l'indemnité de fin de contrat.

En effet, au titre de l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988, une indemnité compensatrice de congés payés est versée lorsque l'agent contractuel de droit public n'a pu bénéficier d'aucun ou d'une partie de ses congés annuels.

Cette indemnité est égale à 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

L'indemnité de fin de contrat faisant partie intégrante de la rémunération brute de l'agent, il convient de prendre en compte le montant de la prime de précarité pour procéder au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

- **Étape n°3 : Le versement de l'indemnité, « au plus tard un mois après le terme du contrat »** (article 39-1-1 II dernier alinéa du décret n°88-145 du 15 février 1988).

V- L'incidence des interruptions entre les contrats

Ni l'article L.554-3 du CGFP, ni l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ne permettent de répondre avec certitude sur l'incidence des interruptions entre deux contrats de droit public.

Toutefois, sous réserve de précisions ministérielles ultérieures et de l'appréciation éventuelle du juge, il apparaît opportun de considérer qu'il ne doit pas y avoir d'interruption, même d'un jour, entre deux contrats pour considérer qu'il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat.

Exemple



Dans cet exemple, l'indemnité de fin de contrat sera due pour les deux contrats à durée déterminée par l'agent.

VI- L'incidence du chevauchement de deux contrats

Par principe, l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée lorsqu'au terme du contrat ou de la durée d'une année, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

Exemple :

Un agent est recruté sur deux contrats susceptibles de bénéficier de l'indemnité de fin de contrats. Ces deux contrats se chevauchent sur une même période :

- Le premier contrat couvre la période du 9 mai au 30 juin.
- Le second contrat couvre la période du 17 mai au 21 mai.

L'agent arrive au terme de son second contrat, mais continue à travailler au sein d'une (autre ou la même) collectivité sur la base de son premier contrat.

Dans cet exemple, l'agent a droit au versement de l'indemnité de fin de contrat à l'issue de son second contrat. En effet, l'agent a été recruté sur la base de son second contrat lorsque son premier contrat était encore en cours d'exécution. Autrement dit, ce second contrat ne peut être assimilé à un renouvellement ou à la conclusion d'un nouveau contrat faisant suite immédiatement à la conclusion de son premier contrat.

Dans le même sens, l'indemnité sera versée à l'issue de son premier contrat, sauf à ce qu'au terme de celui-ci, l'agent bénéficie d'un renouvellement ou de la conclusion d'un nouveau contrat.

IV- Le régime social et fiscal de l'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat fait partie intégrante de la rémunération brute de l'agent public contractuel.

À ce titre, elle est soumise à l'impôt sur le revenu, ainsi qu'aux cotisations et contributions sociales (CSG et CRDS).
