

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT OU INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

CADRE JURIDIQUE

- Article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- [Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

LE PRINCIPE

Le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020, pris en application de l'art. 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit le droit à une indemnité de fin de contrat visant à compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public recrutés sur une durée déterminée.

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Cette indemnité de fin de contrat concernera les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 en application des articles suivants du Code général de la fonction publique :

- L.332-23-1 : accroissement temporaire d'activité
- L.332-13 : remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un contractuel
- L.332-14 : vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- L.332-8-1 à L.332-8-6 : tous les contrats sur emplois permanents

Sont donc exclus :

- les contrats conclus pour accroissement saisonnier d'activité (article L.332-23-2),
- les contrats de projet (article L.332-24)
- et les contrats de droit privé (apprentissage, contrats aidés...)

Précision : La durée des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés.

QUELLES SONT LES CONDITIONS A REMPLIR ?

L'indemnité de fin de contrat ne sera due que lorsque le contrat aura été exécuté jusqu'à son terme.

La durée du contrat initial avec les renouvellements doit être inférieure ou égale à 1 an.
La rémunération brute globale versée à l'agent ne doit pas être supérieure à 2 fois le montant SMIC (soit 3357.90 € par mois au 01/07/2022).

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.

QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT ?

Il est égal 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 est soumise aux prélèvements suivants :

- CSG et CRDS
- Cotisations Urssaf pour les agents du régime général
- Ircantec Elle est imposable.

Précision : La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité doit s'entendre comme le traitement et ses accessoires (supplément familial de traitement, indemnité de résidence) ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels.

Exemple

Recrutement d'un contractuel pour remplacer un fonctionnaire en maladie du 01/01/2021 au 15/02/2021.

Rémunération : agent à temps complet – IM 330 – 2 enfants – IFSE 150 €

Traitement brut total janvier : $1\,546.38 + 73.79 + 150 = 1\,770.17$ €

Traitement brut total février : $773.19 + 39.90 + 75 = 885.09$ €

Calcul de l'indemnité de fin de contrat : $(1\,770.17 + 885.09) \times 10\% = 265.53$ €

A verser sur le bulletin de février, au plus tard celui de mars.

Calcul de l'indemnité de congés payés : $(1\,770.17 + 885.09 + 265.53) \times 10\% = 292.08$ € (il convient de prendre le traitement brut total + l'indemnité de fin de contrat).