

14. La prime de fin de contrat

REFERENCES JURIDIQUES :

- Article L. 554-3 et L. 554-4 du Code général de la fonction publique
- Article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 pris en application de l'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) a instauré l'indemnité de fin de contrat visant à compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public recrutés à durée déterminée.

Cette indemnité concerne **les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021**.

Les renouvellements de contrats conclus après le 1^{er} janvier seront considérés comme des nouveaux contrats et seront éligibles à ce dispositif.

En revanche, l'agent ne peut bénéficier de l'indemnité de fin de contrat au terme d'un contrat conclu en 2020 pour la période allant du 1^{er} septembre 2020 au 1^{er} mars 2021.

I. LES CONDITIONS DE VERSEMENT DE LA PRIME

→ Condition n°1 : le motif du contrat

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée aux contractuels recrutés que pour l'un des motifs suivants prévus par le Code général de la fonction publique :

- Article L. 332-23 1° du Code général de la fonction publique (ex art.3 loi 84-53): Accroissement temporaire d'activité ;
- Article L. 332-13 du Code général de la fonction publique (ex art.3-1 loi 84-53) : Remplacement temporaire ;
- Article L. 332-14 du Code général de la fonction publique (ex art.3-2 loi 84-53): Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Article L. 332-8 du Code général de la fonction publique (ex art 3-3 loi 84-53): Recrutement sur emploi permanent.

Ne sont pas concernés par le versement de cette prime (liste non exhaustive) :

- Les contrats pour accroissement saisonnier (article L. 332-23 2° du Code général de la fonction publique) ;
- Les contrats de projet (article L. 332-24 du Code général de la fonction publique) ;
- Les contrats d'apprentissage ;
- Les emplois aidés (CAE, CUI, PEC...) ;
- Les vacataires ;
- Les collaborateurs de cabinet (articles L. 333-1 et suivants du Code général de la fonction publique) ;
- Les agents recrutés sur des emplois fonctionnels (articles L. 343-1 et suivants du Code général de la fonction publique) ;
- Les agents recrutés en qualité de travailleur handicapé (articles L. 326-1 et L. 352-4 et suivants du Code général de la fonction publique) ;
- Les agents recrutés dans cadre du parcours PACTE.

→ Condition n°2 : la durée du contrat



En outre, pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, **la durée du contrat, renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 1 an**.

Par conséquent, l'indemnité n'est pas due pour les contrats dont la durée du contrat (renouvellements inclus) est supérieure à un an.

Dès lors qu'il y a une interruption entre deux contrats, il n'est pas possible de parler de renouvellement.

A NOTER : Eu égard à l'entrée en vigueur du dispositif relatif à la prime de fin de contrat au 1^{er} janvier 2021, il paraît logique en l'absence de précisions jurisprudentielles ou doctrinales, de ne pas prendre en compte la durée des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 pour définir le champ d'application de la prime, c-a-d qu'il ne nous semble pas logique de prendre en compte les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 pour apprécier la durée d'un an.

Exemple : un agent a été recruté du 1.05.2020 au 31.12.2020. Un renouvellement du contrat initial est conclu le 01.01.2021 jusqu'au 01.06.2021. Dans ce cas, l'agent est éligible à la prime car la durée du renouvellement est inférieure à 12 mois (on ne prend pas en compte la durée des précédents contrats), le contrat renouvelé est éligible à l'indemnité de fin de contrat.

→ Condition n°3 : la rémunération

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la rémunération brute globale de l'agent perçue **doit être inférieure ou égale à 2 fois le SMIC** (soit 3 357.9€ par mois au 1^{er} aout 2022 pour un temps complet).

Pour les agents à temps complet, il faut proratiser ce montant en fonction de la durée du temps de travail.



Dès lors, les agents percevant une rémunération supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de ladite indemnité.

→ Condition n°4 : un contrat exécuté jusqu'à son terme

L'indemnité n'est versée que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

Elle n'est donc pas versée en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (démission, abandon de poste, licenciement en cours de contrat),

→ Condition n°5 : absence de maintien dans l'emploi en qualité de contractuel ou fonctionnaire au terme du contrat

L'indemnité ne sera pas due si :

- L'agent contractuel refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente,
- L'agent à l'issue du contrat est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours,
- Le contrat de l'agent est immédiatement renouvelé,
- L'agent conclu immédiatement un nouveau contrat en CDD ou en CDI au sein de la fonction publique territoriale (et pas nécessairement dans la collectivité) , qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.



L'indemnité ne sera donc pas versée si son contrat est **immédiatement** renouvelé ou s'il bénéficie immédiatement d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique territoriale. **En revanche , elle sera due, s'il y a une interruption entre deux contrats.**

Dans tous les autres cas, et 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 à l'article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'indemnité de fin de contrat est due lorsqu'un agent refuse le renouvellement d'un CDD.

II. LES MODALITES DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus**, c-a-d 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de tous ses contrats (contrat initial + les renouvellements).

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité doit s'entendre comme le traitement et ses accessoires (SFT) ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels (définition donnée par les articles L. 115-2, L. 712-1, L. 712-2, L. 712-8, L. 712-9, L. 712-10, L. 712-11, L. 713-1 et L. 714-1 et suivants du Code général de la fonction publique).

L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du contrat, au plus tard un mois après le terme du contrat.

L'indemnité de fin de contrat est soumise :

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

L'indemnité est imposable.