

## 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<sup>er</sup> janvier 2021**.

Les renouvellements de contrats conclus après le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2020 au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> août 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 conclut 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.