

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Référence : Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Le décret cité en objet détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par **l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.**

L'attribution d'une prime de précarité dans la fonction publique territoriale est obligatoire. Elle s'appliquera pour tout nouveau contrat de droit public conclus à partir du 1er janvier 2021, sous conditions :

- **Les modalités d'attribution :**

- tous les contrats de droit public sont concernés (Accroissement temporaire d'activité, remplacement temporaire de fonctionnaires ou contractuels, vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire, et cas concernés par l'article 3.3 de la loi 84-53), exceptés les contrats saisonniers (Loi 84-53 article 3,2°) et les contrats de projet (Loi 2019-828 article 17).
- Cette indemnité est limitée aux contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents courts, à savoir des Contrats à Durée Déterminée (CDD) d'une durée inférieure ou égale à 1 an, renouvellement compris.
- Les renouvellements intervenus à compter du 1^{er} janvier 2021 sont également concernés mais, dans ce cas, le contrat initial ou les précédents renouvellements antérieurs à cette date ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de la durée d'un an.
- le contrat doit être exécuté jusqu'à son terme (exclue en cas de démission ou de licenciement).

- **Ces dispositions ne sont pas applicables :**

- lorsque les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours.
- lorsque les agents bénéficient du renouvellement de leur CDD après 1 an de contrat ou de la conclusion d'un nouveau CDD après 1 an de contrat.
- conclusion d'un renouvellement de contrat en CDI.
- l'indemnité n'est pas due si l'agent 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.

- **Le calcul de l'indemnité de fin de contrat :**

- l'indemnité est équivalente à 10% du salaire brut global perçu par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements : sont inclus dans ce décompte le traitement indiciaire, le régime indemnitaire et le supplément familial de traitement. Cette indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

- l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris ainsi que les remboursements de frais professionnels n'entrent pas en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de contrat. A l'inverse, l'indemnité de fin de contrat est prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris.

L'agent ne perçoit pas l'indemnité de précarité si la rémunération totale perçue par l'agent durant la période de contrat est supérieure à 2 fois le SMIC déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail (3 109,16 € brut par mois au 1^{er} janvier 2021, sur la base de 35 heures).