

LOI DE TRANSFORMATION FP

Décret d'application

En direct !

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 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#) a été publié au JO du 25 octobre.

Pris en application de l'article 23 de la loi de transformation de la fonction publique, qui a complété l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ce décret vient définir les conditions de versement et le montant de cette indemnité de fin de contrat, qui s'appliquera aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

Les conditions d'octroi de l'indemnité

1ère condition concernant les bénéficiaires : les agents contractuels pouvant bénéficier d'une indemnité de fin de contrat sont ceux ayant été recrutés sur l'un des fondements suivants de la loi du 26 janvier 1984 :

- Article 3 I 1° : accroissement temporaire d'activité (durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois) ;
- Article 3-1 : contrat de remplacement d'un agent occupant un emploi permanent (durée limitée à la période d'absence) ;
- Article 3-2 : vacance temporaire d'emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (durée d'1 an maximum, renouvelable jusqu'à 2 ans au total) ;
- Article 3-3 : recrutement permanent sur emploi permanent (contrat de 3 ans maximum, renouvelable jusqu'à 6 ans et ouvrant droit à CDI au-delà).

Sont donc exclus les agents recrutés sur le fondement de l'article 3 I 2°, pour accroissement saisonnier d'activité, d'une durée de 6 mois maximum sur une période de 12 mois.

Quant aux contrats de projets, leur rupture anticipée ouvre droit à une indemnité spécifique prévue par l'article 46 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

2e condition concernant la durée du contrat : pour ouvrir droit à l'indemnité au profit de son bénéficiaire, le contrat de recrutement doit avoir eu une durée inférieure ou égale à 1 an, tous renouvellements confondus.

Dès lors que la durée du contrat dépasse 1 an, renouvellement inclus, l'agent n'ouvrira donc pas droit à l'indemnité en fin de contrat.

3e condition concernant la rémunération : seul les agents percevant une rémunération brute globale (sur la durée du contrat) inférieure à 2 fois le SMIC sont éligibles à cette indemnité (en 2020, cela aurait représenté un montant plafond de 3 078,84€ bruts mensuels).

Les exclusions

- Le versement de l'indemnité de fin de contrat est exclu lorsque :
- Le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme ;
 - Au terme du contrat ou au terme de la durée d'1 an (si le contrat a pris fin avant), l'agent contractuel :
 - 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, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ;

L'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.