



Novembre 2020

Indemnité de fin de contrat

Quels sont les agents contractuels concernés ?

Sont concernés les contrats conclus en application :

- du 1^{er} de l'article 3 de la loi du 26/01/1984 soit les contrats conclus pour faire **face à un accroissement temporaire d'activité**,
- de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 soit les contrats conclus pour le **remplacement temporaire d'un agent public**,
- de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 soit les contrats conclus pour **faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire**,
- de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 soit les contrats conclus pour :
 - absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées
 - pourvoir des emplois de catégorie A, B et C justifiés par la nature des fonctions ou les besoins des services
 - pourvoir un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants, quelle que soit la quotité du temps de travail,
 - pourvoir un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants,
 - pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps,
 - pourvoir un emploi d'une commune de moins de 2 000 habitants ou d'un groupement de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression s'impose à l'assemblée délibérante.

Quels sont les agents contractuels exclus du dispositif ?

Ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de précarité les agents dont les contrats sont conclus :

- pour faire face à un besoin saisonnier d'activité (article 3 2° de la loi du 26/01/1984),
- pour mener à bien un projet ou une opération identifié (article 3 II de la loi du 26/01/1984)

▣ Quelles sont les conditions permettant de percevoir l'indemnité de fin de contrat ?

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que l'agent puisse percevoir l'indemnité de fin de contrat.

➡ Durée du contrat

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnité, **la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à un an.**

Le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme.

L'indemnité ne peut être versée lorsque l'agent refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs, l'indemnité de fin de fonction n'est pas applicable lorsque, au terme du contrat, l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ou 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 (article 136 de la loi n°84-53 du 26/01/1984).

➡ Montant de la rémunération brut globale

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance soit 3 078,84 € par mois.

▣ 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 pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

▣ Modalité de versement de l'indemnité

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

▣ Applicabilité

Cette indemnité de fin de contrat concernera les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021.