



Informations générales

Indemnité de fin de contrat (rappel)

- [Le recrutement d'un agent contractuel de droit public dans la Fonction Publique Territoriale](#)
- CDG info N°2020-07 d'octobre 2020
- [Modèles de contrats](#)

[Article L554-3 du Code général 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, article 39-1-1.](#)

Pour les contrats (dont ceux renouvelés) conclus à compter du **1^{er} janvier 2021**,

qui sont pris en application :

- ✓ du 1^o du I de l'article 3 [accroissement temporaire d'activité]
- ✓ et des articles 3-1 [remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels],
- ✓ 3-2 [vacance temporaire d'emploi

dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire]

- ✓ et 3-3 [Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- ✓ lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi 84-53
 - ✓ Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;
 - ✓ Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
 - ✓ Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des

groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public],



Une indemnité de fin de contrat doit être versée si :

ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à 1 an

et

lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats **est inférieure à un plafond fixé** à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire (soit, au 1^{er} janvier 2021, inférieur à 3 109,17€/mois pour un contractuel à temps complet).



Ce dispositif ne concerne pas, notamment :

- Les contrats d'apprentissages
- Les Parcours Emploi Compétences (PEC)
- Les contrats saisonniers
- Les contrats de projet



L'indemnité de fin de contrat prévue n'est due que lorsque le contrat **est exécuté jusqu'à son terme.**



Ces **dispositions ne sont pas applicables lorsque**, au terme du contrat ou de cette durée, les agents :

⇒ sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours

ou

⇒ bénéficient du renouvellement de leur contrat

ou

⇒ Bénéficient de la conclusion d'un nouveau contrat, en CDD ou CDI, au sein de la FPT.

Ainsi, un agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il continue à travailler^(*) dans une collectivité territoriale à la fin de son contrat.



Cette indemnité de fin de contrat n'est pas due **si l'agent refuse la conclusion d'un** contrat de travail à durée indéterminée (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 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 de fin de contrat est assujettie à l'ensemble des cotisations

Collectivités adhérentes au service paye

Cette indemnité est imposable.

Il convient d'indiquer, sur les fiches navettes, à la fin du contrat, pour les agents concernés, le montant brut sur lequel calculer l'indemnité à verser.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après le terme du contrat.



(*) [Article L554-3 CGFP](#)

Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus en application de la section 1 du chapitre II du titre III du livre III relative aux contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité en application de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre III, peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels :

1° Soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;

2° Soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés.

Si l'indemnité de fin de contrat est exclue lorsque l'agent refuse la conclusion d'un CDI dans les conditions de l'article 39-1-1 du décret 88-145, le refus d'un CDD par l'agent ne semble pas, sous réserve de l'interprétation des juges, le priver du versement de l'indemnité, puisqu'il ne bénéficie pas d'un renouvellement ou de la conclusion d'un CDD. voir en ce sens [TA BORDEAU 2105962 du 15/09/2023](#), considérant 10.

[Question écrite n°08295- Indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la fonction publique territoriale](#)