

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA HAUTE-CORSE**

---

**Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération – 20 600 BASTIA**

**Tél. : 04.95.32.33.65 / Fax.: 04.95.31.10.75**

---

**NOTE D'INFORMATION N°02/2020**

**L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

**REFERENCES :**

- **Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée**, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (*J.O.R.F. du 27 janvier 1984*) ;
  - **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique (*J.O.R.F. du 07 août 2019*) ;
  - **Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié**, 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 (*J.O.R.F. du 14 février 1988*) ;
  - **Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020** relatif l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique (*J.O.R.F. du 25 octobre 2020*).
-

**L'article 23 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**, modifiant notamment l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, **instaure à compter de l'année 2021 dans la fonction publique une indemnité dite de fin de contrat**, versée sous conditions au terme de certains contrats conclus - et renouvelés le cas échéant - pour une durée maximale d'un an.

Le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 détermine les **modalités d'attribution et de calcul de cette indemnité**. A cet effet, un nouvel article 39-1-1 est inséré dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

## **I. LES BENEFICIAIRES**

**L'indemnité de fin de contrat peut être accordée aux agents contractuels de droit public recrutés pour l'un des motifs suivants** (*articles 3.1°, 3-1, 3-2, et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*):

- Faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel exerçant à temps partiel ou momentanément indisponibles (*détachement, disponibilité de courte durée, détachement pour l'accomplissement d'un stage, congés...*) ;
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ;
- Recrutement justifié 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 ;
- Pourvoir un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants ;
- Pourvoir un emploi dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17h30, dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.
- 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.

**Ne sont donc pas concernés les contrats d'accroissement saisonnier et les contrats de projet.**

## **II. CONDITIONS A REMPLIR**

- Afin que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, **la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.**
- **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** applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail (*soit 3 078,83 € par mois*).

➤ **L'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat :**

- S'il bénéficie du renouvellement de son contrat ;
- S'il bénéficie de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ;
- S'il est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours à la fin de son contrat ;
- S'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat ;
- S'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :
  - Non-renouvellement d'un titre de séjour
  - Déchéance des droits civiques
  - Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

### **III. MONTANT 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.**

L'indemnité est versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

**Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus (ou renouvelés) à compter du 01 janvier 2021.**