

Service Etudes et Pilotage

Note technique :
Indemnité de fin de contrat

Références réglementaires :

LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 23

Un décret en Conseil d'Etat prévoit, pour les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984, à l'exclusion des contrats saisonniers, les conditions d'application relatives à 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 qu'il fixe. 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 de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique de l'Etat.

Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique publié au Journal Officiel du 25 octobre 2020

Le décret 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.

Il s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Contrats concernés :

Les contrats concernés doivent expressément viser l'article 3 (2°), 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984. Sont exclus les contrats saisonniers.

Le tableau ci-après récapitule les contrats de l'Université éligibles à cette indemnité comme ceux exclus.

Contrats éligibles	Contrats exclus
Tous contrats Biatss hors LRU	Contrats hospitalo universitaires
Contrats d'enseignement type 1 Contrats d'enseignement type 2 (art 6 loi 84-16, hors LRU L 954-3)	Contrats de vacation y compris les chargés d'enseignement vacataires, enseignants associés, invités
	Contrats saisonniers
ATER Lecteurs de langue étrangère	Contrats LRU Contrats doctorants Contrats étudiants

De plus, pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

Le contrat n'a pas obligatoirement à mentionner cette indemnité. A l'Université, les modèles de contrats éligibles ne seront pas modifiés.

Exclusion du versement :

Il n'y a pas de versement de l'indemnité pour les agents :

- qui voient leur contrat renouvelé immédiatement ou qui signent un nouveau contrat (CDD ou CDI) dans le même versant de la fonction publique ;
- qui, au terme de leur contrat, sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;
- qui, au terme de leur CDD, refusent un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, avec une rémunération au moins équivalente
- dont le CDD ne va pas à son terme : démission, licenciement ou autre.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus percevoir 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

Le gestionnaire à la DRH doit s'assurer de la situation de l'agent à l'issue de son contrat. Le versement de l'indemnité est soumis à la production de l'attestation d'inscription à Pôle Emploi ou de l'attestation sur l'honneur selon le modèle en annexe 1.

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'annexe 2 contient un outil de calcul de l'indemnité.

Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du SMIC par mois (3109.16 euros en 2021).

En principe, cette indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. Compte tenu du calendrier de paye à façon et de la nécessité de s'assurer de la situation de précarité à l'issue du contrat, le respect de cette obligation réglementaire ne pourra être réalisé. Le versement doit être réalisé le plus rapidement possible après l'issue du contrat.