



AGENTS CONTRACTUELS :

LES INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT

EN 10 QUESTIONS

L'agent territorial dont le contrat de recrutement prend fin peut percevoir différentes indemnités, en fonction de la situation : licenciement, démission ou non-renouvellement.

1

Les agents contractuels territoriaux bénéficient-ils d'une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité) ?

Depuis le 1er janvier 2021, les agents contractuels peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat, sous certaines conditions. Il s'agit en quelque sorte de l'indemnité de précarité prévue par le code du travail (art. L1243-8) pour compenser la précarité des salariés du secteur privé recrutés par contrat à durée déterminée (CDD). Désormais, en effet, le code général de la fonction publique (CGFP, art. L554-3) prévoit que les contractuels bénéficiant de contrats conclus afin de pourvoir des emplois permanents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, peuvent recevoir une indemnité de fin de contrat. Il en fixe les conditions. Ce montant correspond à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

2

Quelles sont les conditions pour obtenir l'indemnité de fin de contrat ?

Pour que cette indemnité puisse être versée, le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme. De plus, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à un an et la rémunération brute globale de l'agent au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, être inférieure ou égale à 3 357,90 euros (au 1er août 2022). En revanche, cette indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente (décret n°88-145, art. 39-1-1). En outre, si à l'issue du contrat, l'agent est nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à la suite de la réussite à un concours, il ne peut pas bénéficier de cette indemnité. Il en va également ainsi si le contrat



est renouvelé dans la fonction publique territoriale pour plus d'un an ou pour une durée indéterminée. Enfin, en cas de démission, licenciement, déchéance des droits civiques, non-renouvellement d'un titre de séjour ou interdiction d'exercer un emploi public prononcée par un juge, l'agent ne peut pas non plus bénéficier de cette indemnité.



En cas de licenciement, quelle est l'indemnisation prévue ?

Tout d'abord, le décret du 15 février 1988 prévoit sous certaines conditions le versement d'indemnités de licenciement (décret n°88-145, art. 43 et s.). Ainsi, les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée (CDI) et licenciés ont vocation à bénéficier de telles indemnités. Il en va également de même des agents en CDD et licenciés avant le terme de leur contrat, ou des agents qui refusent le contrat proposé en cas de reprise d'activité d'une personne morale de droit public (CGFP, art. L554-1 ; code du travail, art. L1224-3-1, dernier alinéa). L'indemnité de licenciement est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement ; elle est versée en une seule fois (décret n°88-145, art.

49). Son montant est calculé en fonction de la rémunération perçue par l'agent et de son

ancienneté, selon les modalités fixées par le décret du 15 février 1988 (art. 45 et s.). Par ailleurs, il peut bénéficier, le cas échéant, d'une indemnité compensatrice de congés payés ([lire la question n°10](#)).

Dès lors, le licenciement est considéré comme une perte involontaire d'emploi, l'agent licencié peut également prétendre aux allocations chômage, s'il remplit les conditions exigées ([lire la question n°8](#)).



Dans quels cas le versement de l'indemnité de licenciement est-il exclu ?

Tout en posant le principe du versement d'une indemnité en cas de licenciement des agents contractuels, le décret du 15 février 1988 (art. 43 et s.) énumère les différents cas dans lesquels une telle indemnisation est exclue :

- Pendant ou à l'expiration d'une période d'essai ;
- Lors d'un licenciement disciplinaire
- Ou si le contrat cesse de plein droit en cas de non-renouvellement d'un titre de séjour, de déchéance des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice.

Le versement d'une indemnité de licenciement est exclu si l'agent concerné est un fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre. De même, ne bénéficie pas d'une indemnité de licenciement l'agent ayant atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite et qui justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la Sécurité sociale. Enfin, est également privé d'indemnité de licenciement l'agent contractuel licencié qui retrouve immédiatement un

emploi équivalent dans le secteur public ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire. En cas de reclassement ou si l'agent accepte une modification substantielle de son contrat, il ne peut prétendre non plus au versement d'une indemnité de licenciement.





Une transaction est-elle possible sur les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement ?

Selon la jurisprudence, les dispositions du décret du 15 février 1988 modifié relatives au licenciement d'un agent sont d'ordre public. En conséquence, il est interdit de mettre fin aux fonctions d'un agent contractuel par voie de transaction. Une collectivité territoriale ou un établissement public en dépendant ne saurait légalement conclure avec un contrat de recrutement prévoyant des modalités différentes de calcul de l'indemnité de licenciement que celles prévues par le décret de 1988. En revanche, un dispositif de rupture conventionnelle peut éventuellement être mis en œuvre.



Qu'est-ce que l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Lorsqu'est mis en œuvre un dispositif de rupture conventionnelle, l'agent perçoit une indemnité de rupture et, éventuellement, des allocations chômage. Les fonctionnaires et les agents contractuels titulaires d'un CDI ont vocation à bénéficier de ce dispositif, sous réserve de remplir certaines conditions. Un montant minimum, variable selon l'ancienneté de l'agent est garanti par décret, ainsi qu'un plafond maximum (décret n°2019-1596, art. 2 et 3). Compte tenu de l'instauration de cette indemnité, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante notamment dans la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel ont été abrogées.



Quelle est l'indemnisation en cas de non-renouvellement du contrat ?

Désormais, sous certaines conditions, l'agent dont le contrat n'est pas renouvelé à son échéance peut bénéficier d'une indemnité de fin de contrat ou indemnité de précarité (lire la question n°1). Il a également vocation à percevoir l'indemnité compensatrice de congés payés (lire la question n°10) et éventuellement des allocations chômage dans la mesure où le terme d'un contrat à durée déterminée est considéré comme une perte involontaire d'emploi. Ainsi, si l'agent refuse le renouvellement de son contrat, il n'a pas droit aux allocations chômage, sauf s'il justifie d'un motif légitime.



Des indemnités sont-elles versées en cas de démission ?

Lorsque l'agent démissionne, il ne peut prétendre ni au versement d'indemnités de licenciement ni, en principe, aux allocations chômage. Toutefois, il peut bénéficier de l'indemnité compensatrice de congés payés (lire la question n°10) ; de plus, si la démission est considérée comme fondée sur un motif légitime, l'agent a vocation à percevoir les allocations de chômage. Tel est le cas lorsque l'agent démissionne en vue de se marier,



de conclure un pacte civil de solidarité (Pacs) entraînant un changement de lieu de résidence ou afin de suivre son conjoint qui change d'emploi. Sous certaines conditions précises, un agent contractuel territorial en CDI, démissionnaire à la suite d'une restructuration ou d'une réorganisation du service, peut avoir vocation à bénéficier d'une indemnité de départ volontaire (décret n°2009-1594).



Quelles sont les règles applicables en matière d'indemnisation du chômage ?

L'article L5424-1 du code du travail précise que les agents contractuels des collectivités territoriales bénéficient des prestations de l'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi, ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.



Une indemnité compensatrice de congés payés peut-elle être versée ?

Le décret du 15 février 1988 (art. 5) prévoit le bénéfice d'une indemnité compensatrice de congés payés lorsqu'à la fin d'un contrat à durée déterminée, en cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, du fait de l'administration, par exemple en raison de la définition du calendrier des congés annuels. Cette indemnité est égale à un dixième de la rémunération brute perçue par l'agent lors de l'année en cours, lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel. S'il a pu profiter d'une partie de ses congés annuels, elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. Enfin, cette indemnité est au moins égale à la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique : articles L554-3 et L554-4
- Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale