



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité



FINANCES PUBLIQUES

Direction générale des Finances publiques
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
Sous-direction de l'encadrement et des relations
sociales
Bureau politiques sociales et rémunérations -
RH1A
120 rue de Bercy
75572 PARIS cedex 12

Paris, le 14 avril 2021

Le Directeur général des Finances publiques
à

Mmes et MM. les Délégués du Directeur général
Mmes et MM. les Directeurs régionaux et
départementaux des Finances publiques
Mmes et MM. les Directeurs des directions
et services à compétence nationale ou spécialisés

Affaire suivie par : Sébastien POIL
sebastien.poil@dgfip.finances.gouv.fr
Téléphone : 01 53 18 69 46

NC :
Dossier : 2021/04/2301

Circulaire
Instruction
Note de service

Objet : Modalités de mise en œuvre de l'indemnité de fin de contrat des contractuels de droit public recrutés par contrat à durée déterminée

Services concernés : Services des Ressources Humaines (SRHD) et Centres de Services des Ressources Humaines (CSRH).

Calendrier : Application à compter du 1^{er} janvier 2021.

Résumé :

En application des dispositions de l'article 23 de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 détermine les conditions d'attribution et les modalités de liquidation de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, pour les **agents contractuels de droit public recrutés par contrat à durée déterminée** (CDD), dont le contrat est conclu à compter du 1^{er} janvier 2021.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de fin de contrat.

Toute difficulté rencontrée devra être portée à la connaissance du bureau RH-1A.

I- PÉRIMÈTRE DES BÉNÉFICIAIRES

L'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984 portant statut de la fonction publique de l'État, inséré par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précise le périmètre des **contractuels de droit public** en **CDD** concernés par l'indemnité de fin de contrat.

A/ Les contractuels éligibles

Les contractuels de droit public en CDD concernés par le dispositif sont :

- les contractuels recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires pour assurer les missions ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient notamment en cas de compétences techniques spécialisées ou lorsqu'il n'est pas possible de recruter un fonctionnaire disposant de l'expertise ou de l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir (*article 4*) ;
- les contractuels recrutés sur un emploi permanent à temps incomplet dont la durée n'excède pas 70 % d'un temps complet (*article 6*) ;
- les contractuels recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires occupant un emploi permanent de l'État ou d'agents contractuels pendant les périodes de congés de ceux-ci (*article 6 quater*) ;
- les contractuels recrutés pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*article 6 quinquies*) ;
- les contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires (*article 6 sexies*). Dans ce cas, il s'agit de prendre en charge une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration (variation cyclique de l'activité du service ou tâches précisément définies et non durables). Le recours à un agent contractuel pour ce motif n'implique pas nécessairement une surcharge de travail mais peut se justifier par une situation qui requiert ponctuellement une compétence inhabituelle dans l'administration.

B/ Les contractuels exclus du dispositif

Les contractuels non concernés par l'indemnité de fin de contrat sont :

- les contractuels engagés suite à un accroissement saisonnier d'activité correspondant à des travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou du mode de vie collectifs – *article 6 sexies du statut* (exemple : les contractuels recrutés pour la campagne annuelle de l'impôt sur le revenu) ;
- les contractuels de droit public recrutés en CDD au titre d'un dispositif particulier (PACTE, contractuels recrutés au titre du handicap, ...) ;
- les contractuels recrutés en CDD pour mener à bien un projet ou une opération identifié dit « *contrat de projet* » (*article 7 bis*) ;
- les contractuels qui, à l'issue de leur CDD, sont nommés stagiaires ou élèves suite à la réussite à un concours ;
- les contractuels en CDD qui concluent, à la suite de leur CDD, un nouveau contrat à durée indéterminée (CDI) au sein de la fonction publique de l'État ;

- a fortiori, tous les contractuels de droit public recrutés en CDI en cas de rupture de la relation de travail (démission, rupture conventionnelle, licenciement, ...).



Point d'attention : il conviendra d'être vigilant sur la qualification du besoin pour les engagements de contractuels occasionnels (auxiliaires) qui, selon la qualification retenue, accroissement temporaire d'activité ou saisonnier, donne droit ou pas au versement de l'indemnité de fin de contrat.

II- CONDITIONS A RESPECTER

Le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 susvisé précise les conditions d'attribution de l'indemnité de fin de contrat au profit des agents contractuels de droit public recrutés par contrat à durée déterminée (CDD).

Le principe du versement de l'indemnité de fin de contrat devra expressément figurer au contrat des agents concernés. Pour ce faire, dans le cadre de l'établissement des contrats pour le recrutement de contractuels occasionnels (article 6 sexies de la loi 84-16), les services RH sont invités à recourir aux modèles de contrats-types actualisés joints en *annexe n°1*.

Ainsi, les **conditions cumulatives** suivantes doivent être respectées :

- le CDD doit être conclu à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- la durée totale du ou des CDD (*en cas de renouvellement*) doit être inférieure ou égale à 1 an ;

En cas de renouvellement du CDD immédiatement après la fin du contrat initial, le respect des conditions d'éligibilité sera examiné globalement sur la totalité de la période au terme du dernier contrat. Dès lors, l'agent ne percevra pas l'indemnité de fin de contrat à la fin du contrat initial mais au terme du dernier renouvellement, si les conditions sont respectées.

En cas de renouvellement du CDD entrecoupé d'une période d'inactivité à la fin du contrat initial, les deux contrats seront traités de manière indépendante l'un de l'autre.

- le contrat doit avoir été exécuté jusqu'à son terme : il ne doit donc pas être interrompu de manière anticipée ;
- l'agent ne doit pas avoir refusé la proposition de l'administration de conclure un nouveau contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- la rémunération de l'agent ne doit pas dépasser un plafond réglementaire au-delà duquel l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée à l'agent.

Il est fixé à deux fois le montant du salaire brut minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Pour l'année 2021, le plafond brut mensuel s'élève à 3.109,16€ (1554,58 x 2), soit un plafond brut annuel de **37.309,92€**. Le plafond sera actualisé au gré des revalorisations annuelles du SMIC.

III- RÉPARTITION DU RÔLE DES ACTEURS DANS L'EXAMEN DES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Concernant les éléments relatifs à la vie du contrat, il appartient au SRHD de bien vouloir vérifier le respect des conditions mentionnées précédemment s'agissant du

fondement juridique de recrutement du contractuel, de la durée totale du ou des contrats à durée déterminée en cas de renouvellement, de l'éventuel refus du contractuel de renouveler son contrat au terme de son CDD ou en cas de rupture anticipée de celui-ci.

Une fois ces conditions vérifiées en amont par le SRHD, celui-ci en informe le CSRH qui s'assure quant à lui du respect du plafond de rémunération à ne pas dépasser et détermine le montant de l'indemnité de fin de contrat à verser à l'agent.

Les SRHD et les CSRH sont invités à échanger régulièrement pour garantir une bonne coordination dans le traitement des dossiers afin notamment de permettre le respect du calendrier de versement prévu par le décret précisé ci-après au point V.

En tout état de cause, le SRHD informe le contractuel, dès son recrutement, des conditions d'éligibilité à l'indemnité de fin de contrat .

IV- MODALITÉS DE LIQUIDATION

L'indemnité de fin de contrat correspond à **10 % de la rémunération brute globale** perçue par l'agent au titre de son contrat à durée déterminée et, *le cas échéant*, des renouvellements successifs, sous réserve que la durée totale du contrat ne dépasse pas un an et que le plafond de rémunération soit respecté.

Les éléments de rémunération à prendre en compte dans la base de calcul sont :

- le traitement ;

- *le cas échéant*, l'indemnité de résidence, le SFT, l'indemnité mensuelle de technicité, l'indemnité différentielle au SMIC ;

- et les éventuelles majorations horaires pour travail normal de nuit ou dimanche et jours fériés, l'indemnité de panier, les majorations horaires pour travaux supplémentaires, l'indemnité compensatrice de congés non pris.

L'annexe n°2 jointe à la présente note illustre les modalités de liquidation de l'indemnité de fin de contrat.

V- VERSEMENT EN PAIE

L'indemnité de fin de contrat est versée en paie via un **mouvement 22** non permanent (données B : montant à payer exprimé en centimes) de code indemnitaire **2317** « Indemnité de fin de contrat ».

Il est rappelé que pour les agents ayant cessé leur fonction à la DGFIP la date d'effet du mouvement 22 doit correspondre au 1^{er} jour du mois qui précède le départ de l'agent.

L'indemnité est assujettie aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans le cadre du prélèvement à la source.

Pièces justificatives :

Le CSRH produira au SLR, à l'appui du mouvement de la paie, le **contrat** de l'agent où figure le principe de versement de l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'un **état liquidatif** présentant les modalités de liquidation (*cf. annexe n°3*).

Calendrier :

Le décret prévoit que l'indemnité de fin de contrat est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. Il conviendra de tenir compte du calendrier de la paie pour verser l'indemnité en se rapprochant au plus près de cet objectif.

La Sous-directrice de l'encadrement
et des relations sociales

Marie-Thérèse PELATA

Interlocuteurs à la DG :

Bureau RH-1A :

Secteur Projets, support paye et contrôle interne (personnels contractuels) :

☞ Sébastien POIL – Inspecteur – Tél. : 01 53 18 69 46

mél. : sebastien.poil@dgfip.finances.gouv.fr

☞ Laurent TOULOUSE – Inspecteur divisionnaire hors classe – Tél. : 01 53 18 89 85

mél. : laurent.toulouse@dgfip.finances.gouv.fr

Bureau RH-1C :

Secteur de la mobilité interne et des contractuels :

☞ Khallihanna KRAIDACHE – Ingénieure d'études – Tél. : 01 53 18 08 62

mél. : khallihanna.kraidache@dgfip.finances.gouv.fr

☞ Nathalie METZ – Inspectrice divisionnaire de classe normale – Tél. : 01 53 18 00 88

mél. : nathalie.metz@dgfip.finances.gouv.fr

Pièces jointes à la note :

- [Annexe n°1 : Modèles de contrats-types pour le recrutement de contractuels occasionnels sur le fondement de l'article 6 sexies de la loi 84-16 \(8 modèles\)](#)

- [Annexe n°2 : Exemples de liquidation de l'indemnité de fin de contrat](#)

- [Annexe n°3 : Modèle d'état liquidatif relatif au versement de l'indemnité de fin de contrat](#)