



BIENVENUE !



L'indemnité de fin de contrat

4 avril 2025

Florent Le Fraper Du Hellen



Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

ratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

LA « PRIME » DE PRÉCARITÉ



Depuis le 1^{er} janvier 2021

Première condition : le motif du contrat



Indemnité de fin de contrat

Sur emploi permanent pour besoin permanent

EMPLOI PERMANENT		BESOIN PERMANENT		BESOIN TEMPORAIRE	
Code	Intitulé	Statut	Statut	Statut	Statut
FPH	Indemnité de fin de contrat (IFC)	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
FPH	Indemnité de fin de contrat (IFC)	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
FPH	Indemnité de fin de contrat (IFC)	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable

Sur emplois permanents pour besoin temporaire

EMPLOI PERMANENT		BESOIN TEMPORAIRE		BESOIN PERMANENT	
Code	Intitulé	Statut	Statut	Statut	Statut
FPH	Indemnité de fin de contrat (IFC)	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
FPH	Indemnité de fin de contrat (IFC)	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
FPH	Indemnité de fin de contrat (IFC)	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable

Sur emploi temporaire pour besoin temporaire

LES EMPLOIS TEMPORAIRES					
Type	Statut	Durée de service	Classement	Assimilation de fin de service	Assimilation de fin de service
FPE	FPT	FPH	22 jours ouvrés	Non applicable	Non applicable
Article L303-22	Article L303-21	Apprentissage temporaire d'activité	22 jours ouvrés	Non applicable	Non applicable
Article L303-22	Article L303-21	Apprentissage saisonnier d'activité	6 jours ouvrés	Non applicable	Non applicable
Article L303-24	Article L303-24	Contrat de précaire	6 mois à 2 ans	Non applicable	Non applicable

SUR UN EMPLOI PERMANENT POUR RÉPONDRE À UN BESOIN PERMANENT

Fondement CGFP	Motif de recrutement	Durée du contrat	Ouverture CDI	Indemnité de fin de contrat
FPH				
Article L332-15,	Nature des fonctions ou besoin du service, notamment :			
1°	➤ Pas de corps de fonctionnaires existants susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes		Immédiatement ou à l'issue des 6 ans par décision expresse	✓
2°	➤ Pour remplir des fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées		Ou réputé être conclu à durée indéterminée si atteint 6 ans de service avant l'échéance du contrat en cours	
Article L332-16	Emplois à temps non-complet < 50%	3 ans max. renouvelable par décision expresse 6 ans max	Immédiatement ou à l'issue des 6 ans par décision expresse	✓
			Ou réputé être conclu à durée indéterminée si atteint 6 ans de service avant l'échéance du contrat en cours	

SUR UN **EMPLOI PERMANENT** POUR REpondre A DES **BESOINS TEMPORAIRES**

Fondement CGFP	Motif de recrutement	Durée du contrat	Ouverture CDI	Indemnité de fin de contrat
FPH				
Article L332-19	Pour assurer le remplacement d'agent publics :			
1°	➤ Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel	Durée déterminée, renouvelable par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public	 (mais pris en compte dans le calcul pour l'ouverture du droit)	
2°	➤ Indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé			
Article L332-20	Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire hospitalier	1 an max, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans	 (mais pris en compte dans le calcul pour l'ouverture du droit)	

LES EMPLOIS TEMPORAIRES

Fondement CGFP			Motif de recrutement	Durée du contrat	Ouverture CDI	Indemnité de fin de contrat
FPE	FPT	FPH				
Article L322-22	Article L332-23, 1°		Accroissement temporaire d'activité	12 mois max. renouvellement compris sur 18 mois consécutifs	 mais pris en compte pour le calcul pour l'ouverture du droit (sauf FPE)	
Article L332-22	Article L332-23, 2°		Accroissement saisonnier d'activité	6 mois max. renouvellement compris sur 12 mois consécutifs	 mais pris en compte pour le calcul pour l'ouverture du droit (sauf FPE)	
Article L332-24 à 26			Contrat de projet	Entre 1 et 6 ans		 sauf rupture anticipée

Ne sont pas concernés

Contrats d'apprentissage

Vacataires

Emplois aidés (CAE, CUI, PEC...)

Agents recrutés dans cadre du parcours PACTE

Agents recrutés en qualité de travailleur handicapé (articles L. 326-1 et L. 352-4 et suivants du Code général de la fonction publique) ;

Fonctionnaire en disponibilité recruté par contrat de droit public

« l'indemnité de fin de contrat [permet] **de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public** ». Motifs de l'amendement n°1121 du 9 mai 2019

Fonctionnaire en dispo :

- Statut d'agent titulaire
- Possibilité de demander sa réintégration dans son établissement d'origine

Pas de précarité

Argument contentieux

Et le cumul emploi-retraite ?

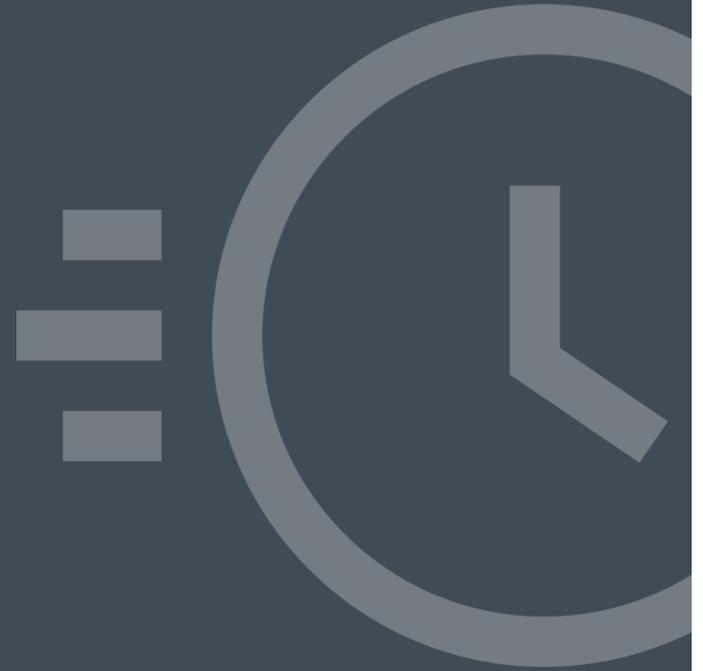
Une telle indemnité **étant destinée à compenser la précarité de la situation de l'agent dont les relations contractuelles avec son employeur [...]** elle ne saurait s'appliquer aux contrats passés avec les personnels médicaux hospitaliers autorisés à prolonger leur activité au-delà de la limite d'âge, **dès lors que de tels contrats sont, dès leur signature, en vertu des dispositions citées ci-dessus, insusceptibles de se poursuivre par un contrat à durée indéterminée à bref ou moyen terme.**

CAA de DOUAI, 2ème chambre, 15/11/2022, 21DA01876

Dans le cadre de l'extension du recours au contrat prévu par le présent projet de loi, **cet amendement vise à prévoir le principe d'une indemnité de fin de contrat permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public.**

AMENDEMENT N o 1121

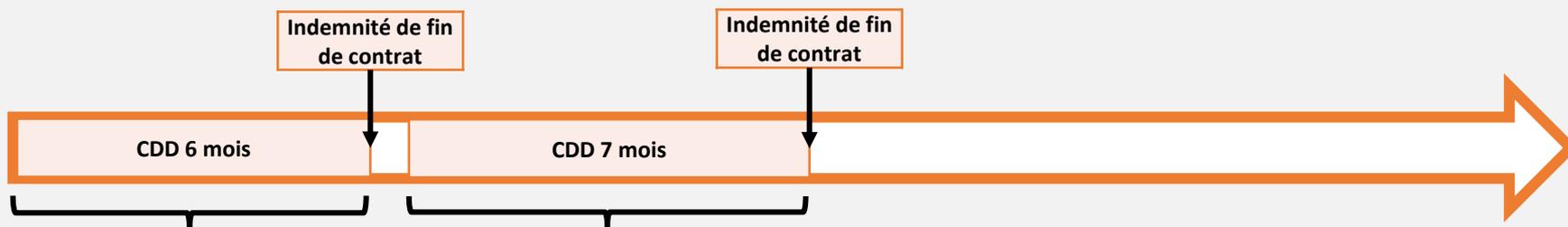
Deuxième condition : la durée du contrat



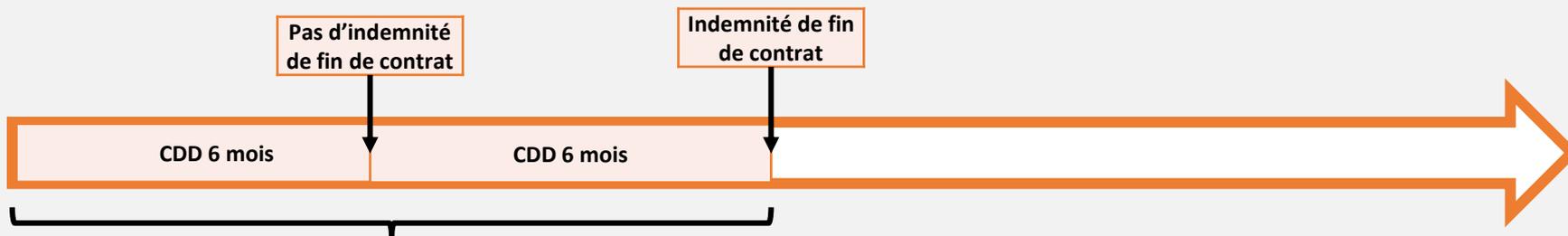
Condition de durée du contrat

Les agents contractuels [...] 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**

➔ Versement si **interruption** entre deux contrats

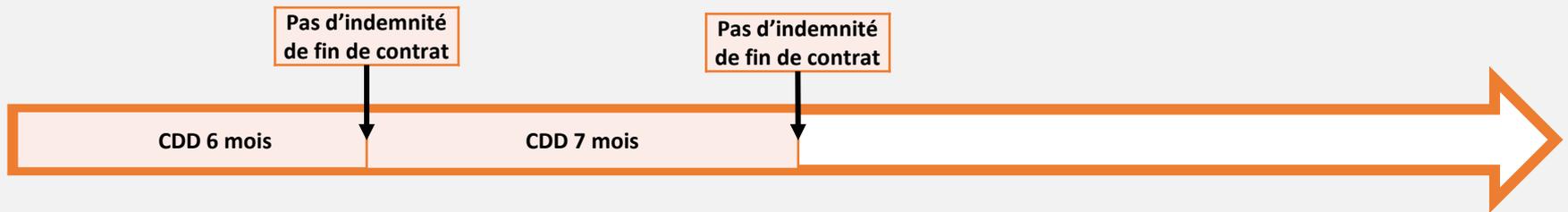


➔ La condition de durée s'apprécie au regard de **la durée du contrat le cas échéant renouvelé**



Condition de durée du contrat

Les agents contractuels [...] 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**



➔ La condition de durée s'apprécie au regard de **la durée du contrat le cas échéant renouvelé**

➔ **Différence entre renouvellement et nouveau contrat ?**

Condition de durée du contrat

Motif de sortie de service	Préavis
<p>Renouvellement de contrat</p> <p>Lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables</p>	<ul style="list-style-type: none">• L'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat :▪ Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;▪ Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;▪ Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;▪ Trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.• Forme : lettre RAR ou remise en main propre contre signature

Condition de durée du contrat

Le juge administratif considère que l'agent qui refuse le renouvellement de son contrat, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, **à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime.**

CE, 13 janvier 2003, n° 229251

CE, 9 juin 2021, n°425463

Comme le prévoit désormais le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020, **le motif légitime**, peut être lié, notamment, à des **considérations d'ordre personnel** ou au fait que **le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur.**

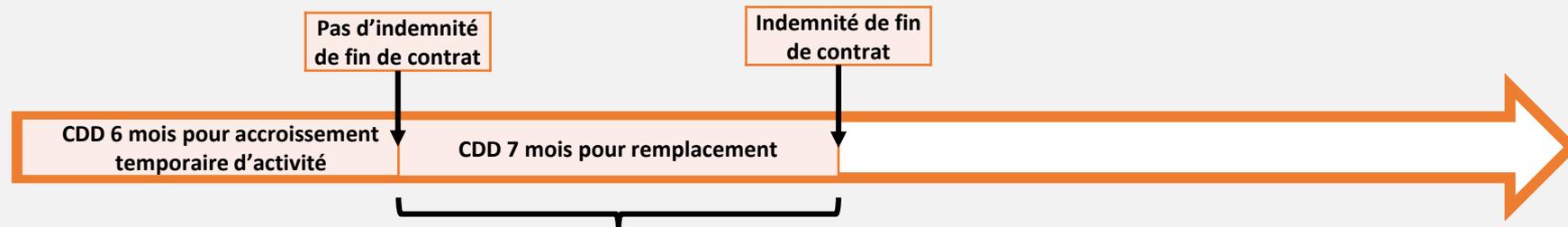
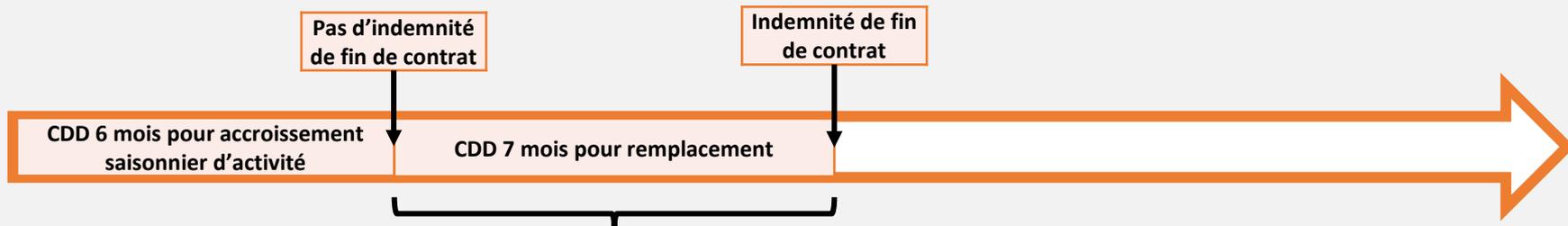
Un agent public, qui a été recruté par un contrat à durée déterminée, ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

Toutefois, **l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.**

CAA de BORDEAUX, 19/03/2024, 22BX00952

Condition de durée du contrat

Les agents contractuels [...] 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**



**Troisième condition : le
montant de la rémunération**



Condition de rémunération

Les agents contractuels [...] peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque la **rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.**

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** déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

A compter du 1er janvier 2024 = **11,88 euros l'heure**

Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024

A compter du 1er novembre 2024 = **11,88 euros l'heure x 151,67 = 1 801,80€**

➔ **Plafond de rémunération à temps plein = 3 603,67 €/mois à temps plein** (au 1^{er} oct. 2024)

Condition de rémunération



Montant plafond à temps plein : $6 \times 3\,603,67 = 21\,622,07 \text{ €}$

Proratisation à temps partiel/non complet ?



Montant plafond à 50%: $6 \times 3\,603,67/2 = 10\,811,03 \text{ €}$

Condition de rémunération

Appréciation globale de la
rémunération **prévue** au contrat

Prise en compte de l'ICCP ?

**Quatrième condition :
un contrat exécuté
jusqu'à son terme**



Cas d'exclusion

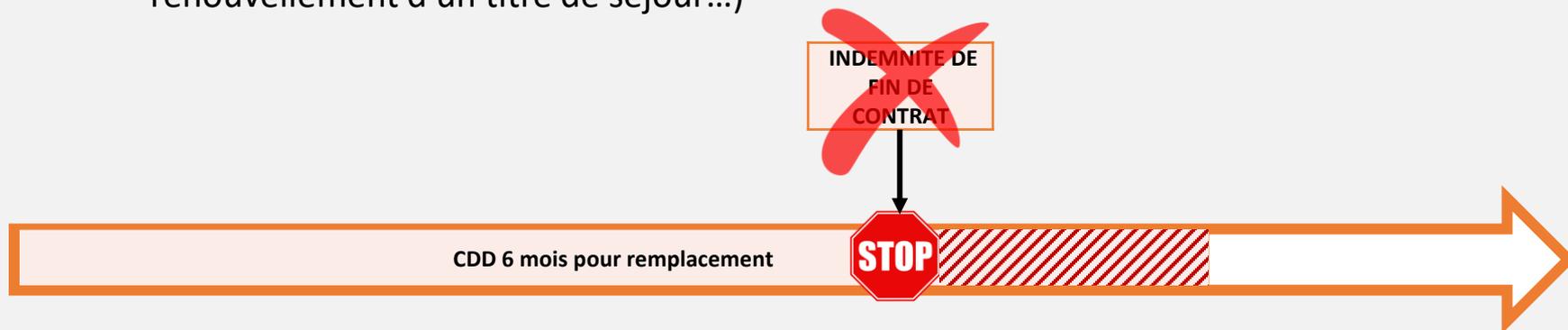
L'indemnité de fin de contrat n'est due **que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.**

 Démission

 Abandon de poste

 Licenciement

 Disparition d'une condition de recrutement (déchéance d'un droit civique, non-renouvellement d'un titre de séjour...)



**Dernière condition : pas de
reprise d'activité au sein
du même versant ou de
mise en stage**



Pas de reprise d'activité au sein du même versant

L'indemnité est exclue en cas :

- De renouvellement du contrat

L'indemnité est exclue si l'agent conclu :

- Un nouveau contrat en CDD
- Un nouveau contrat en CDI



Immédiatement au sein du même versant

L'indemnité reste due si l'agent conclu :

- Un nouveau contrat en CDD
- Un nouveau contrat en CDI



- Dans un autre versant
ou
- Dans le même versant si délai de carence ≥ 1 jour

Exemples

Ex n°1 : CDD < 1 an dans un administration de la FPE, puis nouveau CDD ou CDI **dans une autre administration de la FPT ou FPH (avec ou sans délai de carence)** :

↳ Indemnité de fin de contrat au titre du 1^{er} contrat.

Ex n°2 : CDD < 1 an dans une administration, puis CDD ou CDI dans une autre administration de la même FP, **avec un délai de carence** supérieur ou égal à 1 jour :

↳ Indemnité de fin de contrat au titre du 1^{er} contrat.

Pas de reprise d'activité au sein du même versant

**Agent nommés stagiaires ou élèves à l'issue
de la réussite à un concours**

Non !

Quel que soit le versant

Refus de renouvellement de contrat de la part de l'agent ?

L'agent qui refuse le renouvellement de son contrat a-t-il le droit à l'indemnité de fin de contrat ?

Oui !

**Tribunal administratif de Bordeaux - 6ème Chambre
15 septembre 2023 / n° 2105962**

Refus d'une proposition de CDI avec rémunération au moins équivalente ?

Non !

Le calcul de l'indemnité de fin de contrat



Indemnité de fin de contrat : montant

10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Versée **au plus tard 1 mois après le terme** du contrat

Exemple de calcul

Agent :

- CDD de remplacement de 6 mois
- 2500 € brut/ mensuel

Calcul :

- **Rémunération brute globale =** 2500 € x 6 mois → 15 000 €
- **Indemnité de fin de contrat =** 15 000 € x **10%** → **1500 €**

Prise en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés

Raisonnement :

L'ICCP est calculée en fonction des sommes perçues par l'agent au cours de sa période d'emploi.

L'indemnité de fin de contrat est calculée en prenant en compte la rémunération brute globale perçue au titre de son contrat.

Or, **l'ICCP est versée au titre du contrat de l'agent.**

Conclusion :

- Le calcul de l'ICCP **semble** ne pas tenir compte **de l'indemnité de fin de contrat**
- Mais l'indemnité de fin de contrat **semble** tenir compte de l'ICCP

Cotisations et impôts

L'indemnité de fin de contrat est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

**imposable sur le
revenu**

L'impact sur les ARE



Mise en paiement des ARE

Différé d'indemnisation spécifique

L'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique est constituée de **toutes les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat, à l'exception de celles dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative**, et de celles allouées par le juge au salarié.



Pas de différé pour la prime de fin de contrat dont les modalités de calcul résultent directement de l'application de dispositions législatives

Impact sur le moment du versement des ARE

Point de départ de l'indemnisation

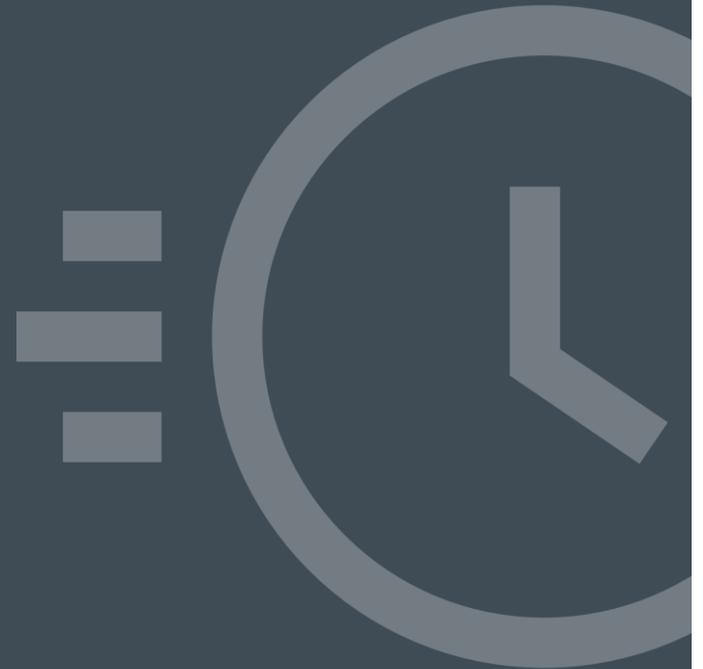
- Différé spécifique

$$\text{Nombre de J} = \frac{(\text{total ID versées} - \text{indemnité légale})}{107,9}$$

Limité à 150 jours (75 en cas de licenciement économique)

Applicable aux fins de contrats de travail intervenant à compter du 1er janvier 2024

Recap



Prime de « précarité »

Indemnité de fin de contrat	Absence de versement	Versement
Motifs de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin saisonnier - Contrat de projet (indemnité spécifique à ce contrat) 	Tout autre motif
Durée du contrat le cas échéant renouvelé	> à un an	≤ à un an
Issue du contrat	<ul style="list-style-type: none"> - Agent nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours - Renouvellement du contrat - Nouveau contrat (CDD ou CDI) au sein du même versant - Refus d'une proposition de CDI avec rémunération au moins équivalente 	<ul style="list-style-type: none"> - Refus de renouvellement en CDD - Refus de nouveau contrat en CDD - Refus de renouvellement ou de nouveau contrat en CDI avec une rémunération non au moins équivalente
Montant de la rémunération	Supérieur à deux fois le montant brut du SMIC applicable sur le territoire d'affectation	≤ à deux fois le SMIC brut applicable sur le territoire d'affectation

Prime de « précarité »

Tout autre motif que l'accroissement saisonnier et le contrat de projet	R° ≤ à deux fois le SMIC		R° > 2 Smic
Mise en stage ou élève après concours	Pas de versement	Pas de versement	Pas de versement
Renouvellement	Pas de versement		
Nouveau contrat même versant	Pas de versement		
Refus agent CDI R° au moins équivalente	Pas de versement		
Démission	Pas de versement		
Refus agent CDD	Versement		
Refus agent CDI R° non équivalente	Versement		
Fin de contrat sans proposition	Versement		
	Durée ≤ à un an	Durée > à un an	

Refus de renouvellement de contrat

Motif de sortie de service	Préavis
<p data-bbox="92 518 546 551">Renouvellement de contrat</p> <p data-bbox="92 599 579 876">Lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables</p>	<ul data-bbox="610 362 1899 984" style="list-style-type: none"><li data-bbox="610 362 1899 443">• L'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat :<li data-bbox="610 482 1837 563">▪ Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;<li data-bbox="610 591 1812 671">▪ Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;<li data-bbox="610 699 1850 780">▪ Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;<li data-bbox="610 807 1870 928">▪ Trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.<li data-bbox="610 952 1657 984">• Forme : lettre RAR ou remise en main propre contre signature

Refus de renouvellement de contrat

Non-respect du préavis

Le non-respect du délai de préavis prévu par ces dispositions **est sans incidence sur la légalité de la décision de refus de renouvellement d'un contrat...**

...mais est seulement susceptible **d'engager la responsabilité de l'administration.**

CAA de Versailles, 15 avril 2021, n°19VE01606
CAA de Paris, 27 novembre 2018, n° 17PA03513
CE, 16 avril 2016, n°386775

Refus de renouvellement de contrat

Absence de préavis

La seule circonstance que l'employeur n'ait pas notifié à l'agent dont le contrat arrivait à son terme dans les délais prévus par la réglementation, son intention de renouveler son engagement, **n'est pas de nature à faire regarder ce contrat comme ayant été tacitement reconduit.**

CE, n° 338783, 20 février 2012

Refus de renouvellement de contrat

Absence d'entretien préalable

La notification est précédée d'un **entretien** lorsque:

1. Le contrat est susceptible d'être **reconduit pour une durée indéterminée**
2. **La durée** du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un **besoin permanent** est **supérieure ou égale à trois ans**.

le Conseil d'Etat considère que le juge, **pour se prononcer sur la légalité de la décision de ne pas renouveler le contrat, doit rechercher si le défaut d'entretien préalable est susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise.**

CE, 26 avril 2013, n° 355509

Commission consultative paritaire : saisie lors du non-renouvellement du contrat des personnes **investies d'un mandat syndical**.

Motif de refus de renouvellement

Le Conseil d'État considère qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée **ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat.**

Toutefois, l'administration **ne peut légalement décider**, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour **un motif tiré de l'intérêt du service**. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

CE, n°423804, 5 novembre 2020

Motif de refus de renouvellement

La décision refusant de renouveler le contrat de l'agent motivée **par le seul souci de ne pas reconduire l'engagement de l'intéressé par un contrat à durée indéterminée** est constitutif d'une illégalité fautive de nature à engager la responsabilité de l'employeur.

CAA, Douai, n° 13DA02000, 2 juillet 2015

Le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste vacant occupé par un agent non titulaire.

CAA Paris, 27 janvier 2009, n° 08PA00039

Motif de refus de renouvellement

Refus de renouvellement au motif :

De ce que le **comportement de l'agent** n'aurait pas donné entière **satisfaction**.

CAA de Douai, 15 mars 2018, n° 16DA01640

Des **difficultés relationnelles** de l'intéressé avec ses collègues de travail et sa hiérarchie.

CAA de Bordeaux, 27 mars 2006, n° 02BX00473

Attention aux décisions prises en considération de la personne

Un principe ancien mais encore méconnu !

Si le **rappel du droit à consulter son dossier** est bien appliqué en matière **disciplinaire**, il est souvent **négligé** dans d'autres décisions ayant un impact direct sur un agent, notamment celles **prises en considération de la personne**.

Pourtant, ce droit fondamental remonte à **1905** !



Le rappel du droit à consultation du dossier par l'agent

Le droit à la communication du dossier

Principe général du droit : communication avant toute mesure prise en considération de la personne (procédure disciplinaire, changement d'attribution, mutation dans l'intérêt du service....) .

Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques **ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier**, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardé dans leur avancement à l'ancienneté (article 65 de la loi du 22 avril 1905).

Il résulte de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 **qu'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne**, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, **doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier** (Conseil d'État n° 369718 31 janvier 2014).

Exceptions : suspension de fonctions, abandon de poste

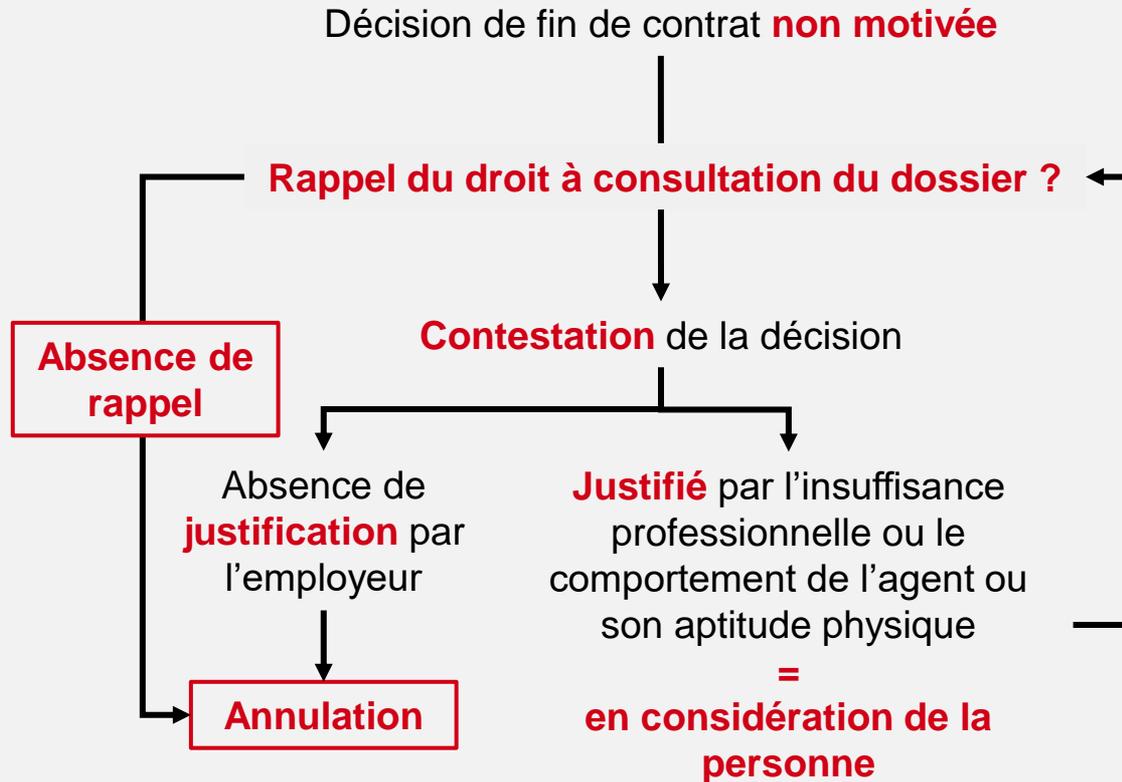
Le rappel du droit à consultation du dossier par l'agent

Droits de la défense

Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise, **pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.**

**CE, 19 décembre 2012, n°423685
CE, 5 novembre 2020, n°423804**

Le rappel du droit à consultation du dossier par l'agent



Le rappel du droit à consultation du dossier par l'agent

- ✓ Une commune modifie à plusieurs reprises l'affectation d'un agent pour mettre fin à des tensions relationnelles.
- ✓ Décision non disciplinaire, mais reposant sur une appréciation subjective de son comportement.

CAA Douai, 12 février 2025, n° 24DA00712



Mesures prises en
**considération de la
personne**

- ✓ Un maire nouvellement élu modifie l'affectation du responsable de l'administration générale.
Conséquences : diminution des responsabilités et de la rémunération.

CAA Bordeaux, 4 février 2025, n° 23BX00202



**Rappel du droit à
consultation du dossier !**

MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier