

Sommaire

n° 1 › janvier 2021

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Les modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat : le décret du 23 octobre 2020
- 9 Loi de financement de la sécurité sociale et loi de finances pour 2021 : les dispositions applicables à la fonction publique
- 14 Les cotisations au 1^{er} janvier 2021
- 21 Versement du supplément familial de traitement en cas de garde alternée
- 24 Mise en place du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 29 Covid-19
- 35 Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

À LIRE ÉGALEMENT

STATUT AU QUOTIDIEN

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat

Le décret du 23 octobre 2020

Pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui instaure une indemnité de fin de contrat au bénéfice de certains agents contractuels de droit public, le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 précise les modalités d'attribution et de calcul de celle-ci.

À cette fin, il complète les décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Il introduit ainsi une nouvelle disposition au décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Jusqu'à présent, les textes ne prévoyaient aucune indemnité de fin de contrat au profit des agents territoriaux dont le contrat de droit public à durée déterminée n'était pas renouvelé.

Pour y remédier, la loi du 6 août 2019 a instauré, au bénéfice de certains agents contractuels des trois versants de la fonction publique, une indemnité de fin de contrat inspirée du modèle de la « *prime de précarité* » du secteur privé, versée à l'issue des contrats de courte durée conclus à compter du 1^{er} janvier 2021⁽¹⁾.

¹ Art. 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont les principales dispositions applicables aux employeurs territoriaux ont été présentées dans les *IAJ* de septembre 2019.

Introduite par amendement, cette disposition visait, selon l'exposé des motifs de celui-ci, « à compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public », dans le cadre de l'extension du recours aux contrats prévu par la réforme (2).

On rappellera à cet égard que la loi de transformation de la fonction publique a significativement étendu le champ des emplois publics susceptibles d'être pourvus par des agents contractuels, dérogeant ainsi au principe posé par l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (3).

Elle a notamment prévu l'extension à toutes les catégories du recrutement de contractuels justifié par les besoins du service ou la nature des fonctions (4), de nouvelles facilités permettant leur recrutement sur des emplois à temps non complet (5), ou encore l'extension des cas dans lesquels ils peuvent être recrutés en remplacement sur des emplois permanents (6).

Pour contrebalancer cette flexibilité accrue dans les processus de recrutement, les lois statutaires des trois versants de la fonction publique ont été modifiées dans le cadre de cette réforme afin d'instaurer l'indemnité de fin de contrat, renforçant les garanties de certains agents contractuels de droit public.

Dans la fonction publique territoriale, l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'attribution, sous certaines réserves, de cette indemnité au profit des agents dont la durée du contrat n'excède pas un an, lorsque leur rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret.

La loi renvoie donc au pouvoir réglementaire le soin de déterminer les conditions d'application de cette indemnité, pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021.

Publié au *Journal officiel* du 25 octobre 2020, le décret du 23 octobre 2020 modifie à cette fin les décrets régissant la situation des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique (7) : il complète ainsi le décret du

15 février 1988, spécifique à la fonction publique territoriale, par un nouvel article 39-1-1 qui précise les conditions d'octroi de cette indemnité ainsi que son montant et ses modalités de versement (8).

L'instauration de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique



Article 136, loi n°84-53 du 26 janvier 1984

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les dispositions générales applicables aux agents contractuels (...). Il prévoit, pour les contrats conclus en application du 1^o de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3, 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 territoriale [...] »

Le régime antérieur de la fin de contrat

Pour rappel, pour satisfaire leurs besoins temporaires ou permanents, les employeurs publics peuvent, dans des cas limitativement prévus par la loi (9), recruter des agents contractuels pour une durée déterminée.

Les textes ne prévoient aucun droit des agents contractuels au renouvellement d'un tel engagement. Le décret du 15 février 1988 instaure cependant certaines garanties minimales (délai de prévenance, entretien dans certains cas), complétées par la jurisprudence administrative (10).

2 Amendement n°1121, déposé par le Gouvernement le 9 mai 2019 et adopté par l'Assemblée nationale le 17 mai 2019.

3 Art. 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

4 Art. 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

5 Art. 3-3 4° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

6 Art. 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

7 Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

8 Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux agents non titulaires de la FPT.

9 Principalement énumérés, pour la FPT, aux articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

10 Le non renouvellement du contrat doit ainsi reposer sur des motifs légaux au regard des critères dégagés par le juge administratif, tirés de l'intérêt du service, s'appréciant au regard des besoins de celui-ci ou de considérations tenant à la personne : Conseil d'État, 4 juillet 1994, n°118298, M. Marki ; plus récemment, Conseil d'État, 19 décembre 2019, n° 423685.

Jusqu'à présent, le non-renouvellement du contrat arrivé à son terme, qui constitue la fin normale et prévisible des fonctions, ne donnait lieu au versement d'aucune indemnité de fin de contrat (11).

Cette situation créait une différence de traitement avec les salariés de droit privé recrutés par contrat à durée déterminée, qui bénéficient, à l'issue de leur contrat et si celui-ci n'est pas renouvelé pour une durée indéterminée, d'une indemnité « destinée à compenser la précarité de [leur] situation ». (12)

L'instauration de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique poursuit l'objectif de rapprocher les droits des agents contractuels de droit public de ceux de leurs homologues du secteur privé. Ses conditions d'attribution la rendent cependant plus restrictive.

L'indemnité de fin de contrat applicable aux salariés de droit privé



Article L. 1243-8 du code du travail

« Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant. »

11 L'agent dont le contrat n'est pas renouvelé a toutefois le droit à une indemnité compensatrice s'il ne peut bénéficier de l'intégralité de ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale. Par ailleurs, il peut prétendre à l'indemnisation de tout préjudice relatif à la fin de son contrat susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur public, notamment en raison de l'inobservation du délai de prévenance, d'une promesse de renouvellement non tenue, ou encore d'un refus de renouvellement illégal.

12 Art. L.1243-8 du code du travail.

13 Respectivement recrutés sur le fondement des articles 38 et 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 ; sont également concernés les agents recrutés dans le cadre du dispositif expérimental d'accompagnement à l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et B (art. 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 et décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

14 Agents recrutés sur des emplois fonctionnels (art. 47 de la loi du 26 janvier 1984) ; en qualité de collaborateur de cabinet ou d'un groupe d'élus (art. 110 et 110-1 de cette même loi).

Les bénéficiaires de l'indemnité

Les bénéficiaires de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique territoriale sont énumérés par l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

Il s'agit des agents contractuels recrutés par contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par cette loi pour satisfaire les besoins suivants :

- faire face à un accroissement temporaire d'activité (art. 3 I 1°),
- remplacer temporairement un fonctionnaire ou un autre agent contractuel (art. 3-1),
- pallier une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. 3-2),
- occuper de manière permanente un emploi permanent en application de l'article 3-3 (voir tableau récapitulatif page suivante).

Sont donc notamment exclus du champ des bénéficiaires les agents contractuels recrutés à durée déterminée ayant vocation à être titularisés ou à présenter un concours d'accès à la fonction publique, à l'instar des agents recrutés en qualité de travailleur handicapé ou dans le cadre du parcours d'accès à la fonction publique territoriale (PACTE) (13), ainsi que les agents recrutés sur des emplois fonctionnels et ceux dont le contrat est lié à un mandat électif (14).

En outre, l'indemnité de fin de contrat ne concerne ni les personnels recrutés sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité (15), ni les agents contractuels embauchés dans le cadre du contrat de projet en vue de la réalisation d'un projet ou d'une opération identifiée (16).

D'après l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cette indemnité, ce champ d'application couvrirait plus de 70 % des contrats à durée déterminée conclus dans la fonction publique.

La liste des bénéficiaires diffère à certains égards du champ d'application de la « prime de précarité » applicable dans le secteur privé, à laquelle peuvent notamment prétendre les salariés recrutés sur des contrats à durée déterminée et à objet défini (17), dont s'inspire le contrat de projet de la fonction publique.

15 Art. 3 I 2° de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

16 Art. 3 II de la loi du 26 janvier 1984, introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précitée. Sur le contrat de projet, se référer aux IAJ d'avril 2020.

17 Art. L1242-2 6° du code du travail.