FICHE STATUT
N°30
Juillet 2026

L'indemnité de fin de contrat

Depuis le 1er janvier 2021, les agents contractuels de la fonction publique bénéficient dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat. Principe du secteur privé transposé dans la fonction publique avec la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le versement de cette indemnité est obligatoire.

Dernière mise à jour :

Appréciation de la durée d'un an au regard de la période globale d'engagement de l'agent – page

Sommaire

1. Les conditions d'octroi 3
   1.1. Le motif du contrat 3
   1.2. La durée du contrat et son exécution jusqu'à son terme 4
   1.3. La rémunération 4
2. Les cas d'exclusion du versement de l'indemnité 5
   2.1 Rupture anticipée du contrat 5
   2.2 Autres cas d'exclusion 5
3. Calcul et versement de l'indemnité 6
   3.1 Calcul du montant de l'indemnité 6
   3.2 Modalités de versement 7
4. Exemples d'application 7
5 Modèles et références juridiques 10

1. LES CONDITIONS D'OCTROI

Plusieurs conditions cumulatives sont à remplir pour bénéficier de l'indemnité de fin de contrat, à savoir *(art. L.554-3 CGFP)* :

- Le motif du contrat ;
- La durée du contrat et son exécution jusqu'à son terme ;
- La rémunération.

1.1. Le motif du contrat

L'article L.554-3 du CGFP précité liste les contrats de droit public ouvrant droit au versement de l'indemnité de fin de contrat :

Emploi non permanent	
Accroissement temporaire d'activité (durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs)	Article L 332-23.1°
Emplois permanents	
Remplacement d'un agent public momentanément indisponible	Article L 332-13
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article L 332-14
Absence de cadre d'emplois susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	Article L 332-8.1°
Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté	Article L 332-8.2°
Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 hab. et les groupements de communes de moins de 15 000 hab.	Article L 332-8.3°
Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion des communes de moins de 1 000 hab. pendant une période de 3 ans suivant leur création	Article L 332-8.4°
Pour tous les emplois à temps non complet des collectivités et établissements lorsque la quotité de travail est inférieure à 50%	Article L 332-8.5°
Pour tous les emplois des communes de moins de 2 000 hab. et les groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou l'établissement	Article L 332-8.6°
Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 hab.	Article L 332-8.7°

IMPORTANT

Sont exclus du bénéfice de l'indemnité de fin de contrat, les agents contractuels recrutés sur :

- Contrats de projet (art. L.332-24 à L.332-26),
- Contrats d'accroissement saisonnier d'activité (art. L.332-23 2°),
- Contrats pris sur la base de l'article L.352-4 du CGFP (recrutement d'une personne en situation de handicap),
- Contrats de droit privé.

1.2. La durée du contrat et son exécution jusqu'à son terme

Le contrat doit être conclu pour une **durée inférieure ou égale à 1 an, renouvellement compris.**

Il convient d'apprécier cette durée d'un an au regard de la période globale d'engagement, y compris lorsque les contrats reposent sur des fondements différents (*TA de Nantes, 22 mai 2026, n°2404530*).

Exemples :

Contrats	Durée du ou des contrats	Versement de l'indemnité
CDD article L.332-23 1° (accroissement temporaire) conclu avec la commune Y du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025. CDD renouvelé sur le même motif avec cette même commune du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2025.	6 mois + 6 mois = 12 mois	Oui (sous réserve de remplir les autres conditions). La durée cumulée des contrats est égale à 1 an .
CDD article L.332-13 (remplacement) conclu avec la commune Y du 1er mars 2025 au 30 novembre 2025. CDD renouvelé sur le même motif avec cette même commune du 1er décembre 2025 au 31 mars 2026.	9 mois + 4 mois = 13 mois	Non. La durée cumulée des contrats est supérieure à 1 an.
CDD article L.332-23 1° (accroissement temporaire) conclu avec la commune Y du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025. Nouveau CDD article L.332-8 2° avec cette même commune du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026.	6 mois + 12 mois = 18 mois	Non. La durée cumulée des contrats est supérieure à 1 an.

Le contrat doit par ailleurs être **exécuté jusqu'à son terme** *(art. 39-1-1 du décret n°88-145).*

- ➔ L'indemnité de fin de contrat est versée en cas de non-renouvellement du contrat.
- ➔ La rupture anticipée du contrat prive l'agent du bénéfice de l'indemnité (cf. point 2.1 ci-après).

1.3. La rémunération

Le montant de rémunération brute globale doit être **inférieur à 2 fois le montant brut du SMIC** *(art.39-1-1-I du décret n°88-145 du 15 février 1988).*

A titre d'illustration, au 1er novembre 2025 :

- ➔ SMIC Mensuel : **1 801.80€**
- ➔ Plafond à ne pas dépasser : **3 603.60€ brut mensuel**

Ce plafond est **proratisé en cas de temps partiel ou de temps non complet** *(TA de Cergy-Pontoise, 15 janvier 2025, n°2212779).*

La rémunération brute globale moyenne est la somme des rémunérations mensuelles, perçues par l'agent au cours de la période d'emploi, divisée par le nombre de mois de contrat.

- ➔ Concrètement, il convient d'additionner toutes les rémunérations brutes versées à l'agent chaque mois, sur la période du contrat, puis de diviser la somme obtenue par le nombre de mois de contrat.

La rémunération brute globale comprend :

- Le traitement de base indiciaire
- Le SFT
- L'indemnité de résidence
- Le complément de traitement indiciaire
- Le régime indemnitaire

Sont exclus :

- L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris
- Les remboursements de frais professionnels

Les agents contractuels remplissant les conditions précédemment évoquées mais percevant une rémunération supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de fin de contrat.

2. LES CAS D'EXCLUSION DU VERSEMENT DE L'INDEMNITE

2.1 Rupture anticipée du contrat

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité, c'est-à-dire notamment dans les cas suivants :

- Licenciement *(TA de Rennes, 16 mai 2025, n°2203471)*
- Démission *(TA de Versailles, 10 novembre 2022, n°2203118)*
- Abandon de poste *(TA d'Orléans, 11 juin 2025, n°2203104)*
- Non-renouvellement du titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge
- Décès (sous réserve d'une interprétation contraire du juge)

Le contrat est réputé exécuté jusqu'à son terme si une procédure n'est pas aboutie ou encore en cours au terme du contrat.

Aussi, dans le cas d'un abandon de poste, d'une démission ou d'un licenciement, la procédure relative à ces dispositifs doit aller à son terme avant la date de fin du contrat pour exclure le versement de l'indemnité. Si cette procédure court après la date de fin de contrat initialement prévue, l'indemnité sera due.

2.2 Autres cas d'exclusion

L'indemnité n'est pas due lorsque l'agent :

- **Est nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours** *(art. L.554-3 CGFP)* ;

- **Bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) au sein de la fonction publique territoriale** *(art. L.554-3 CGFP)* ;

➔ Cette règle ne concerne que les contrats conclus par une collectivité territoriale ou un établissement public territorial. Les contrats conclus par une autre fonction publique (Etat, hospitalière) ne sont pas concernés.

➔ En l'absence de jurisprudence, il convient de faire une application stricte du texte : dès lors qu'il y a un nouveau contrat, conclu sans interruption, quel que soit son motif, l'agent ne peut pas bénéficier de l'indemnité.

➔ En cas d'interruption entre les contrats : Toute interruption, même d'un jour, entre le contrat initial et le nouveau contrat dans la FPT permet à l'agent de bénéficier de l'indemnité de fin de contrat au titre de son contrat initial.

➔ En cas de cumul sur une même période de plusieurs contrats susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnité : L'agent a droit au versement de l'indemnité à la fin de chaque contrat, y compris si les contrats ne cessent pas à la même date.

➔ En cas de recrutement en tant qu'apprenti immédiatement après un CDD : L'agent a droit à l'indemnité de fin de contrat au titre de son CDD initial. En effet, le contrat d'apprentissage étant un contrat de droit privé, il n'est pas considéré comme un nouveau contrat dans la FPT *(réponse apportée par la Préfecture – sous réserve d'une interprétation contraire du juge).*

➔ Les modalités de vérification pour les employeurs : Aucune disposition ne prévoit que les employeurs soient informés lorsqu'un de leurs agents contractuels signe un nouveau contrat dans la FPT. La collectivité ayant recruté un agent contractuel n'est ainsi pas tenue d'informer la collectivité qui employait précédemment cet agent. Pour répondre à cette difficulté, le contrat de travail pourrait comporter une clause selon laquelle les agents s'engagent à déclarer à leur employeur qu'ils l'informeront, le cas échéant, de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la FPT au terme de leur contrat, le cas échéant renouvelé *(réponse ministérielle du 9 mai 2024 à la QE n°08295).*

- **Refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente** *(art. 39-1-1 décret n°88-145).*

➔ En cas de refus d'un CDD : L'agent qui refuse le renouvellement de son CDD ou la conclusion d'un nouveau CDD a droit au bénéfice de l'indemnité de fin de contrat *(TA de Montpellier, 5 avril 2024, n°2202389 ; TA de Lyon, 12 avril 2024, n° 2203583 ; TA de Grenoble, 2 juillet 2024, n°2201048).* En effet, le texte n'exclut pas expressément du bénéfice de l'indemnité le cas de refus d'un CDD, seul le refus de CDI est visé.

3. CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITE

3.1 Calcul du 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 cours de son contrat, renouvellement inclus *(art. 39-1-1 décret n°88-145).*

➔ Rémunération brute globale x 10% = montant de l'indemnité de fin de contrat

Comme évoqué ci-dessus (cf. point 1.3), la rémunération brute globale comprend :

- Le traitement de base indiciaire
- Le SFT
- L'indemnité de résidence
- Le complément de traitement indiciaire
- Le régime indemnitaire

Sont exclus :

- L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris
- Les remboursements de frais professionnels

L'indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales et est imposable.

3.2 Modalités de versement

Dès lors que l'agent remplit les conditions, **son versement est obligatoire**. Il ne nécessite pas de délibération préalable, ni de saisine du comité social territorial.

L'indemnité de fin de contrat doit être versée **au plus tard un mois après la fin du contrat**.

4. EXEMPLES D'APPLICATION

Cas pratique n°1

Un agent a conclu un CDD de 3 mois du 1er septembre 2025 au 30 novembre 2025 pour accroissement temporaire d'activité (art. L332.23 1° CGFP) avec la commune B. Cette même commune le recrute ensuite sur un contrat de projet, à compter du 1er décembre 2025.

➔ L'agent n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat au titre de son CDD initial pour accroissement temporaire d'activité, car il a bénéficié d'un nouveau contrat dans la FPT sans interruption, même si le contrat de projet n'ouvre pas lui-même droit à l'indemnité de fin de contrat.

Cas pratique n°2

Un agent a conclu un CDD de 5 mois du 1er mars 2025 au 31 juillet 2025 pour remplacer un agent absent (art. L.332-13) avec le CCAS F. Son contrat a été renouvelé pour 4 mois du 1er août au 30 novembre 2025 puis à nouveau pour 4 mois du 1er décembre 2025 au 31 mars 2026.

➔ L'agent n'a pas droit au versement de l'indemnité de fin de contrat au titre de l'ensemble des contrats car il y a eu des renouvellements successifs sans interruption, aboutissant à une durée globale de contrats de 13 mois, supérieure à la durée maximale d'1 an.

Cas pratique n°3

Un agent a conclu un CDD d'1 an du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 pour accroissement temporaire d'activité (art. L332.23 1°) avec la commune Y. Il a ensuite conclu un CDD pour remplacement (art. L.332-13) avec cette même commune à compter du 2 janvier 2026 pour une durée de 2 mois.

➔ L'agent a droit au versement de l'indemnité de fin de contrat au titre des deux contrats (si la condition de rémunération est remplie) :
  - ➔ Au titre du contrat initial : motif éligible + durée du CDD égale à 1 an + absence de nouveau contrat car il y a eu une interruption d'1 jour entre les deux contrats
  - ➔ Au titre du second contrat : motif éligible + durée inférieure à 1 an (sous réserve de remplir les autres conditions, notamment le non-renouvellement du contrat).

Cas pratique n°4

Un agent a conclu un CDD de 2 mois du 1er février 2025 au 31 mars 2025 pour remplacement (art. L.332-13) avec la commune Y. Il a ensuite été recruté par la commune X, à compter du 1er avril 2025 sur un CDD pour occuper un emploi permanent à titre permanent (art. L.332-8 2°) pour une durée de 3 ans.

- L'agent n'a pas droit au versement de l'indemnité de fin de contrat au titre des deux contrats :
  - Au titre du contrat initial : il a bénéficié à l'issue d'un nouveau contrat dans la FPT sans interruption.
  - Au titre du second contrat : durée supérieure à 1 an.

Cas pratique n°5

Un agent a conclu un CDD de 7 mois du 1er janvier 2025 au 31 juillet 2025 pour accroissement temporaire d'activité sur un poste d'agent d'accueil (art. L.332-23 1°) avec la commune C. Il a ensuite été recruté par cette même commune à compter du 14 août 2025 sur un CDD pour accroissement temporaire d'activité sur un poste d'assistant RH (art. L.332-23 1°) pour une durée de 3 mois.

- L'agent a droit au versement de l'indemnité de fin de contrat au titre des deux contrats (si la condition de rémunération est remplie) :
  - Au titre du contrat initial : motif éligible + durée inférieure à 1 an + absence de nouveau contrat car il y a eu une interruption entre les deux contrats
  - Au titre du second contrat : motif éligible + durée inférieure à 1 an (sous réserve de remplir les autres conditions, notamment le non-renouvellement du contrat).

Cas pratique n°6

Un agent a conclu un CDD de 6 mois du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025 pour accroissement temporaire d'activité (art. L332.23 1° CGFP) avec la commune A. Cette même commune le recrute ensuite sur un contrat d'apprentissage, à compter du 1er juillet 2025.

- L'agent a droit à l'indemnité de fin de contrat au titre de son CDD initial pour accroissement temporaire d'activité (si la condition de rémunération est remplie), car le contrat d'apprentissage étant un contrat de droit privé, il n'est pas considéré comme un nouveau contrat dans la FPT *(sous réserve d'une interprétation contraire du juge).*

Cas pratique n°7

Un agent a conclu un CDD de 8 mois du 1er avril 2025 au 30 novembre 2025 pour vacance temporaire d'emploi (art. L.332-14) dans la communauté de communes G. Il est ensuite recruté par le centre hospitalier F sur un CDD de 3 ans à compter du 1er décembre 2025.

- L'agent a droit à l'indemnité de fin de contrat au titre de son CDD initial pour vacance temporaire d'emploi (si la condition de rémunération est remplie), car le nouveau contrat conclu sans interruption relève de la fonction publique hospitalière. Or le texte exclut du bénéfice de l'indemnité la conclusion d'un nouveau contrat dans la FPT uniquement (les autres fonctions publiques ne sont pas visées).

Cas pratique n°8

Un agent a conclu un CDD d'1 an du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 pour occuper un emploi permanent à titre permanent (art. L.332-8 2°) dans la communauté d'agglomération C. Ce même établissement lui propose ensuite un CDI (l'agent remplit les conditions statutaires) à compter du 1er janvier 2026, sur un emploi similaire, avec une rémunération inférieure. L'agent refuse cet emploi car il n'est pas en accord avec la diminution de rémunération.

➔ L'agent a droit à l'indemnité de fin de contrat (si la condition de rémunération est remplie) au titre de son CDD initial (art. L.332-8 2°) car le motif est éligible, la durée est égale à 1 an et son refus de CDI est « légitime » car le poste proposé n'était pas à rémunération au moins équivalente.

Cas pratique n°9

Un agent a conclu un CDD de 8 mois du 1er mai 2025 au 31 décembre 2025 pour compenser le temps partiel d'un agent (art. L.332-13) avec la commune Z. Il a également conclu un CDD de 3 mois du 1er septembre 2025 au 30 novembre 2025 avec le CCAS Y pour accroissement temporaire d'activité (art. L.332-23 1°).

- ➔ L'agent a droit au versement de l'indemnité de fin de contrat au titre des deux contrats (si la condition de rémunération est remplie) :
  - ➔ Au 30 novembre 2025 au titre de son second contrat (accroissement) : motif éligible + durée inférieure à 1 an + absence de nouveau contrat. Il a été recruté sur ce contrat alors que le premier contrat était en cours d'exécution. Il ne peut donc pas être assimilé à un renouvellement de contrat ou à un nouveau contrat conclu sans interruption.
  - ➔ Au 31 décembre 2025 au titre du premier contrat (compensation temps partiel) : motif éligible + durée inférieure à 1 an.

Cas pratique n°10

Un agent a conclu un CDD de 4 mois du 1er août 2025 au 30 novembre 2025 pour remplacer un agent en congé de maladie (art. L.332-13) avec la commune D. Cette même commune lui propose le renouvellement de son CDD pour une durée d'1 mois à compter du 1er décembre 2025. L'agent refuse le renouvellement de son contrat.

- ➔ L'agent a droit à l'indemnité de fin de contrat car motif éligible, durée inférieure à 1 an et le refus d'un CDD n'est pas un motif d'exclusion du bénéfice de l'indemnité.

Références juridiques :

- art. L.554-3 et L 554-4 du CGFP
- art. 39-1-1-I du décret n°88-145 du 15 février 1988

Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche =** Agents contractuels : fin de fonction au terme de l'engagement **(NTITER)**