

INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DITE PRIME DE « PRECARITE »

Références

- Article L554-3 du Code général des collectivités territoriales
- Article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- 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 fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique
- Arrêté du 21 juin 2015 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

A retenir

-
- Principe : versement d'une indemnité de fin de contrat dite de précarité aux agents contractuel de droit public dont la durée du contrat est inférieure à 1 an
 - **Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2021**
 - Bénéficiaires : contractuels recrutés à compter du 1^{er} janvier 2021
 - A compter du 23 juin 2025 l'indemnité de fin de contrat n'intègre plus l'assiette de calcul de l'indemnité de congé annuel non pris.
-

Introduction

L'élargissement des possibilités de recours au contrat, prévu dans la loi de transformation de la fonction publique, s'accompagne d'une amélioration significative des conditions de recrutement et d'emploi des contractuels.

Comme dans le secteur privé, les agents bénéficiant de contrats courts, à savoir des CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 an, percevront à compter du 1^{er} janvier 2021 une prime de précarité équivalente à 10% de leur salaire brut.

Bénéficiaires

Les agents contractuels de droit public dont **le contrat est conclu à partir du 1^{er} janvier 2021** pour l'un des motifs suivants :

- ▶ Art 4 du décret 2020-1296

Loi 84-53	
Art 3-I-1	Accroissement temporaire d'activité
Art 3-1	Remplacement d'un agent absent ou indisponible
Art 3-2	Pour les besoins de continuité du service et pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
Art 3-3 1	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire
Art 3-3 2	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
Art 3-3 3	Pour les communes de moins de 1.000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15.000 habitants
Art 3-3 3 bis	Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1.000 habitants
Art 3-3 4	Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%
Art 3-3 5	Pour les emplois des communes de moins de 2.000 habitants et des groupements de communes de moins de 10.000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

Ne sont pas concernés :

- Les contrats pour accroissement saisonnier
 - Les contrats de projet
 - Les contrats d'apprentissage
 - Les emplois aidés
-

Modalités d'octroi**1.1. Les conditions d'octroi**

L'indemnité n'est versée que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

La durée du contrat initial avec les renouvellements doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale versée à l'agent ne doit pas être supérieure à 2 fois le montant SMIC.

-
- A titre indicatif la rémunération de l'agent à temps complet doit être inférieure à 3 109 € par mois *pour 2021*.
-

-
- L'indemnité de fin de contrat s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021. A noter que **la durée des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés**. En d'autres termes, un contrat conclu en 2020 puis renouvelé en 2021 sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à l'indemnité, sous réserve que soient remplies les conditions d'éligibilité relatives au fondement juridique, à la durée et à la rémunération de ce contrat.
-

1.2. Les conditions d'exclusions

L'indemnité ne sera pas due si :

- L'agent contractuel refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente.
- L'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite d'un concours,
- Le contrat de l'agent est renouvelé,
- L'agent conclut un nouveau contrat en CDD ou en CDI au sein de la fonction publique territoriale,
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (démission, licenciement),
- La durée du contrat (renouvellement (s) inclus est supérieure à un an.

-
- L'indemnité de fin de contrat est due aux agents contractuels qui refusent un renouvellement de CDD, sous réserve d'une interprétation ultérieure.
-

► [TA de Bordeaux, - 6ème Chambre, 15 septembre 2023, n° 2105962.](#)

Le calcul de l'indemnité de fin de contrat

Le montant de l'indemnité est égal à 10 % de la **rémunération brute globale** perçue par l'agent au titre de tous ses contrats (contrat initial + les renouvellements).

-
- L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du contrat, au plus tard un mois après le terme du contrat.
-

Exemples :

1- Recrutement d'un contractuel pour remplacer un fonctionnaire en maladie du 01/07/2025 au 15/08/2025.

Rémunération : agent à Temps complet - IM 367 – 2 enfants - IFSE 150 €

Traitement Brut total juillet : $1.806,66 + 77,71 + 150 = 2\,034,37$ €

Traitement Brut total août : $903,33 + 38,86 + 75 = 1\,017,19$ €

Calcul l'indemnité de fin de contrat :
 $(2\,034,37 + 1\,017,19) \times 10\% = 305,15$ €

A verser sur le bulletin d'août au plus tard celui de septembre.

Calcul de l'indemnité de congés payés jusqu'au 22 juin 2025 :

$(2\,034,37 + 1\,017,19 + 305,15) \times 10\% = 335,67$ €

Calcul de l'indemnité de congés payés à compter du 23 juin 2025 :

Congés acquis et non pris du 01/07/2025 au 15/08/2025 : 3.12 jours

Indemnité de congé payés = $((2\,034,37 \times 12 / 250) \times 3,12) = 304,63$ €

Indemnité de congé payés non pris de 304.63€ à verser sur la paie d'août

2- Recrutement d'un contractuel le 1^{er} décembre 2020 pour un accroissement temporaire d'activité.

Le contrat prend fin le 31 janvier 2021.

- ⇒ **Pas de versement de l'indemnité de fin de contrat** en janvier 2021 car le contrat n'a pas été renouvelé du 1^{er} janvier au 31 janvier 2021, cette période était dans le contrat initial.
- ⇒ L'indemnité de fin de contrat est due uniquement pour les **contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021**

Rémunération

3- Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 pour remplacement d'un fonctionnaire absent :

CDD du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021 (Temps non complet 28h)

Renouvellement CDD du 1^{er} avril 2021 au 31 mai 2021 (Temps non complet 28h)

Renouvellement CDD remplacement du 1^{er} juin 2021 au 30 juin 2021 (Temps non complet 28h)

Fin de CDD le 30 juin 2021.

⇒ **Versement de l'indemnité de fin de contrat car le cumul des contrats est inférieur à 1 an.**

4- Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 pour remplacement d'un fonctionnaire absent :

CDD du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021 (Temps non complet 28h)

Renouvellement CDD du 1^{er} avril 2021 au 31 mai 2021 (Temps non complet 28h)

Renouvellement CDD remplacement du 1^{er} juin 2021 au 30 juin 2021 (Temps non complet 28h)

Renouvellement CDD remplacement du 1^{er} juillet 2021 au 31 janvier 2022 (Temps complet)

⇒ **Pas de versement de l'indemnité de fin de contrat car le cumul des contrats est supérieur à 1 an.**

5- Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 pour un accroissement temporaire d'activité :

CDD du 1^{er} janvier 2021 au 31 janvier 2021 (Temps non complet 28h)

CDD du 1^{er} février 2021 au 28 février 2021 (Temps non complet 17h30)

⇒ **Versement de l'indemnité de fin de contrat car le cumul des contrats est inférieur à 1 an.**

⇒ **Le changement de durée hebdomadaire de service ne justifie pas le paiement de l'indemnité de fin de contrat pour la période du 1^{er} janvier au 31 janvier 2021.**

⇒ **La rémunération brute globale de ces 2 contrats servira au calcul de l'indemnité si l'agent n'est pas renouvelé en mars 2021.**

6- Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 :

CDD du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps non complet 28h), dans la commune A, le contrat a été renouvelé,

CDD du 1^{er} juillet 2021 au 31 juillet 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps complet), dans la commune B, le contrat n'a pas été renouvelé.

⇒ **L'indemnité de fin de contrat n'est pas due par la commune A car l'agent a conclu un nouveau**

Rémunération

CDD dans la Fonction Publique dès le lendemain de sa fin de contrat.

- ⇒ **Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 2ème contrat du 1er juillet au 31 juillet 2021 par la commune B.**

7- Recrutement d'un contractuel au 1er janvier 2021 :

CDD du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps non complet 28h), dans la commune A

CDD du 15 juillet 2021 au 31 juillet 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps complet), dans la commune B

- ⇒ **Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 1er contrat du 1er janvier au 30 juin 2021 par la commune A, car l'agent a conclu un nouveau CDD dans la Fonction Publique, mais pas dès le lendemain de sa fin de contrat.**
- ⇒ **Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 2ème contrat du 15 juillet au 31 juillet 2021 par la commune B.**

8- Recrutement d'un contractuel au 1^{er} février 2021 pour remplacement d'un fonctionnaire absent :

CDD du 1^{er} février 2021 au 12 février 2021 (Temps complet)

CDD du 15 février 2021 au 26 février 2021 (Temps complet)

- ⇒ **Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 1er contrat du 1^{er} février 2021 au 12 février 2021.**
- ⇒ **Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 2^{ème} contrat du 15 février 2021 au 26 février 2021 car l'agent a eu une interruption de 2 jours (week end) entre ses 2 contrats.**

Cotisations

L'indemnité de fin de contrat est soumise :

- CSG et CRDS
- Cotisations Urssaf pour les agents du régime général
- Ircantec

L'indemnité est imposable