

Fiche pratique

# L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT – INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

## Références juridiques :

- Code Général de la Fonction Publique, article L.554-3
- Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, pris en application de l'article 23 II de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le [décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020](#) détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat (dénommée également « prime de précarité ») dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'indemnité de fin de contrat est applicable aux contrats conclus et/ou renouvelés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

# Table des matières

<b>1. Les agents bénéficiaires .....</b>	<b>3</b>
1.1. Les contrats concernés.....	3
1.1.1. Les contractuels recrutés sur emplois non permanents .....	3
1.1.2. Les contractuels recrutés sur emplois permanents.....	3
1.2. La durée maximale du contrat .....	3
1.3. Les conditions de rémunération.....	4
<b>2. Les agents exclus .....</b>	<b>4</b>
2.1. Les contrats n'ouvrant pas droit au versement de l'indemnité .....	4
2.2. Les cas d'exclusion du versement .....	4
2.2.1. Les contrats interrompus avant leur terme .....	4
2.2.2. Les contrats renouvelés sans interruption sous la même forme ou sous un statut juridique différent	5
<b>3. Les cas particuliers .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Les conditions de mise en œuvre .....</b>	<b>6</b>
4.1. Le montant versé .....	6
4.2. Les cotisations sociales et impôts.....	7

## 1. Les agents bénéficiaires

L'indemnité de fin de contrat ne concerne pas tous les agents : Il y a des conditions cumulatives pour pouvoir en bénéficier.

### 1.1. Les contrats concernés

Les agents doivent impérativement être recrutés en application du code général de la fonction publique dans un des cas suivants :

#### 1.1.1. Les contractuels recrutés sur emplois non permanents

Article L 332-23.1 Pour accroissement temporaire d'activité.

#### 1.1.2. Les contractuels recrutés sur emplois permanents

- Article L 332-13 Pour remplacement d'un agent public momentanément indisponible,  
Article L 332-14 Pour vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,  
Article L 332-8.1° Pour absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,  
Article L 332-8.2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi,  
Article L 332-8.3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants,  
Article L 332-8.4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création,  
Article L 332-8.5° Pour tous les emplois à temps non complet des collectivités et établissements lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,  
Article L 332-8.6° 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.

### 1.2. La durée maximale du contrat

Les contrats concernés doivent être conclus et/ou renouvelés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée inférieure ou égale à un an (renouvellement inclus).

Dans le cas d'une interruption d'une journée entre deux contrats, l'indemnité devra être versée si le premier contrat est d'une durée inférieure ou égale à 12 mois.

Contrats	Durée	Versement indemnité
CDD article L332-23 1° : Du 01/09/2021 au 30/06/2022 Puis renouvelé du 01/07/2022 au 02/09/2022	10 mois + 2 mois et 2 jours	Non La durée est supérieure à un an
CDD article L332-23 1° : Du 01/09/2021 au 30/06/2022 Puis renouvelé du 01/07/2022 au 31/08/2022	10 mois + 2 mois	Oui La durée ne dépasse pas un an

### 1.3. Les conditions de rémunération

La rémunération brute globale (y compris les renouvellements) comprenant le traitement de base, le SFT et le régime indemnitaire ne doit pas excéder deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) à titre indicatif de 3 646.06 € en janvier 2026.

## 2. Les agents exclus

### 2.1. Les contrats n'ouvrant pas droit au versement de l'indemnité

- Les contrats d'accroissements saisonniers d'activité : article L 332-23.2°,
- Les contrats de projet : article L 332-24,
- Les contrats de collaborateurs de cabinet, les contrats PACTE, les contrats pris sur le fondement de l'article L 352-4 du CGFP (travailleurs reconnus handicapés), etc.,
- Les contrats de droit privés : contrats d'apprentissage, contrats aidés parcours emplois compétences (PEC), contrat d'engagement éducatif.

### 2.2. Les cas d'exclusion du versement

En plus des conditions énumérées précédemment, le versement de l'indemnité ne sera pas dû dans certaines situations.

#### 2.2.1. Les contrats interrompus avant leur terme

L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée lorsque l'agent interrompt le contrat avant son terme (article 39-1-1 premier alinéa du décret n°88-145 du 15 février 1988) pour les motifs suivants :

- Abandon de poste,
- Démission,
- Licenciement,
- Non-renouvellement d'un titre de séjour,
- Déchéance des droits civiques,
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge.

## 2.2.2. Les contrats renouvelés sans interruption sous la même forme ou sous un statut juridique différent

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- Si au terme de son contrat, l'agent public est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours,
- Si l'agent bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale, à durée déterminée ou indéterminée,
- Si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il n'y a pas de disposition prévoyant la vérification de l'employeur par rapport à la conclusion d'un autre contrat, sans interruption, dans une autre collectivité de la fonction publique territoriale. Les agents pourraient être amenés à s'engager sur l'honneur auprès de l'autorité territoriale "de départ".

## 3. Les cas particuliers

### 3.1. Les contrats successifs

Dans le cas d'un agent ayant deux contrats successifs pour des motifs différents, la situation devra être étudiée au regard du motif de chacun des contrats.

#### *Exemples :*

*Un agent est recruté sur un contrat pour accroissements temporaire d'activité du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2022 puis recruté sur un contrat saisonnier du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2022.*

*Il pourra prétendre à la prime de fin de contrat pour le premier contrat.*

*Un agent en contrat d'accroissement temporaire d'activité sur la période du 1<sup>er</sup> février au 15 juin au sein de la commune A, ne souhaite pas renouveler son contrat CDD. La collectivité doit lui verser une prime de fin de contrat.*

*Si ce même agent est recruté sur un contrat de remplacement du 16 juin au 30 novembre par la commune B. Il ne peut pas prétendre à l'indemnité de précarité sur le premier contrat car il n'y a pas de journée d'interruption entre les deux contrats.*

*S'il est à nouveau recruté par la commune A pour un contrat saisonnier du 1<sup>er</sup> au 23 décembre. Il pourra bénéficier de la prime de précarité sur la commune B, même s'il n'y a pas d'interruption entre les deux contrats car le deuxième contrat n'est pas éligible à la prime. Celle-ci sera calculée au regard des rémunérations perçues dans le cadre de son contrat du 16 juin au 30 novembre.*

### 3.2. Les contrats simultanés en cas d'affectations multiples

L'agent a été recruté sur la base de son second contrat lorsque son premier contrat était encore en cours d'exécution.

Il s'agit de contrats simultanés sur deux postes différents, ouvrant droit à l'indemnité de fin de contrat. Il n'y a pas de renouvellement de contrat ni conclusion d'un nouveau contrat immédiatement à l'issue du premier puisqu'il y a chevauchement de période.

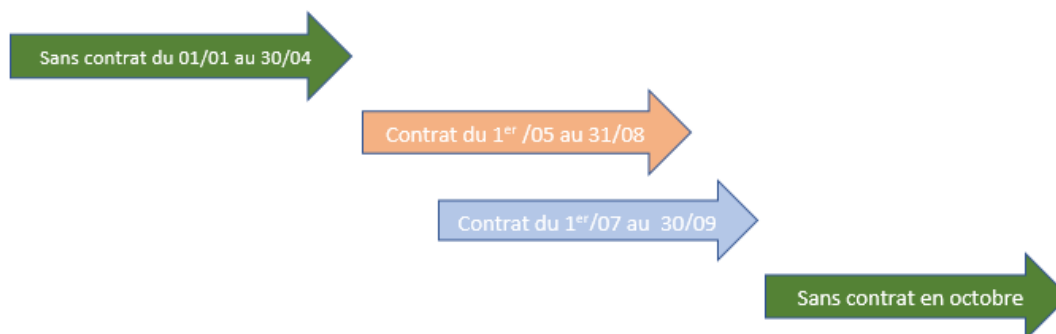
Dans ce cas de figure, l'indemnité pourra être versée à l'issue du premier contrat sauf s'il bénéficie d'un renouvellement.

**Exemple :**

Un agent est recruté par la commune A sur un contrat pour accroissement temporaire d'activité du 1<sup>er</sup> mai au 31 août sur un poste d'adjoint technique à temps non complet de 17h30 hebdomadaire et également recruté par la commune A sur un contrat de remplacement d'adjoint administratif à temps non complet de 17h30 hebdomadaire du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 2022.

L'agent n'a pas travaillé dans la fonction publique territoriale du 1<sup>er</sup> octobre au 31 octobre 2022.

Période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2022



A l'issue du 1<sup>er</sup> contrat (terme le 31 août), l'agent pourra prétendre à une indemnité de fin de contrat pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 2022.

A l'issue du 2<sup>ème</sup> contrat, l'agent pourra prétendre également à une indemnité de fin de contrat pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 2022.

### 3.3. Le décès

Le cas du décès n'est pas prévu dans les textes. Par analogie avec ce qui est prévu dans le code du travail, le contrat n'ayant pas été exécuté jusqu'à son terme en raison du décès de l'agent, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) ne devrait pas être versée.

Application dans ce cas de figure de l'article L1243-10 du code du travail qui indique que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat due à un cas de force majeure (décès salarié).

## 4. Les conditions de mise en œuvre

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. Dans la mesure où l'agent remplit les conditions, le versement est obligatoire et ne nécessite pas de délibération ni de saisine préalable des instances consultatives.

### 4.1. Le montant versé

L'article 39-1-1-II du décret du 15 février 1988 précise que le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10 % de la rémunération brute globale** (Traitement indiciaire, SFT, indemnité de résidence, régime indemnitaire, avantages en nature) perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Les remboursements de frais professionnels, les congés payés ne sont pas inclus dans le calcul de la rémunération.

L'indemnité de précarité est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

#### **Impact de la maladie :**

Un agent en contrat de remplacement du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2022 est en arrêt maladie sur la période du 20 au 31 août 2022.

Le congé de maladie ordinaire ne modifie pas les droits de l'agent en matière d'indemnité de précarité mais il impacte son montant puisqu'il y a une journée de carence sur la période.

## **4.2. Les cotisations sociales et impôts**

L'indemnité est soumise à toutes les cotisations sociales URSSAF (y compris CSG, CRDS) et à l'IRCANTEC.

L'indemnité est imposable et prise en compte dans le montant net social.