

FICHE RECAPITULATIVE :

L'indemnité de fin de contrat dite «indemnité de précarité»

L'indemnité de fin de contrat, appelée indemnité de précarité, a été instituée par l'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et codifiée aux articles L 554-3 à L 554-4 du code général de la fonction publique.



Cet article aligne le secteur privé et le secteur public en transposant aux trois versants de fonction publique une règle déjà en vigueur dans le Code du travail pour les salariés du secteur privé. Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique est venu préciser ces conditions, en créant un article 39-1-1 dans le 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.

IMPORTANT : le versement de cette indemnité est **obligatoire**, et ne nécessite pas de délibération, ni de saisine préalable des instances (CT, CAP ou CCP).

1/ Date d'entrée en vigueur de l'indemnité de fin de contrat

Cette indemnité est entrée en vigueur le 1er janvier 2021.

Elle concerne **les contrats conclus à partir du 1er janvier 2021, sans effet rétroactif.**

Par voie de conséquence, les contrats :

- ☞ conclus en 2020 et dont le terme s'arrêterait en 2021 ;
- ☞ renouvelés en 2020 et dont le terme s'arrêterait en 2021 ;

ne sont pas concernés par le versement de cette indemnité.

Le contrat doit avoir été **conclu et/ou renouvelé à compter du 1er janvier 2021.**

2/ Détermination des contrats ouvrant droit au versement de l'indemnité de fin de contrat

L'article L 554-3 précité énumère **EXHAUSTIVEMENT** les contrats qui ouvrent droit au versement de cette indemnité.

Il y a ainsi 3 conditions cumulatives :

- ☞ **une condition de fondement juridique du contrat** : tous les contrats ne sont pas concernés ;
- ☞ **une condition de durée maximale des contrats concernés** ;
- ☞ **une condition de rémunération brute maximale** de l'agent prévue dans les contrats concernés.

❶ Les conditions de fondement juridique

Seulement et exclusivement les contrats suivants, pris en application du CGFP, ouvrent droit au versement de l'indemnité :

Article L 332-23.1	☞ accroissement temporaire d'activité
Article L 332-13	☞ remplacement d'un agent public momentanément indisponible
Article L 332-14	☞ vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
Article L 332-8.1°	☞ 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

IMPORTANT : sont donc exclus notamment :

- ☞ les accroissements saisonniers d'activité : article L 332-23.2°
- ☞ les contrats de projet : article L 332-24

Mais également sont exclus : 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.

❷ Les conditions d'ancienneté de ces contrats

L'article L 554-3 précité (ex article 136 de la loi du 26 janvier 1984) précise que ces contrats, qui doivent avoir été conclus et/ou renouvelés à compter du 1er janvier 2021, **doivent être OBLIGATOIREMENT d'une durée inférieure ou égale à un an.**

A souligner : la durée des contrats conclus avant le 1er janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés. Ainsi, 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.

❸ Les conditions de rémunération

L'article 39-1-1-I du décret du 15 février 1988 précise que le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de

croissance (SMIC) applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

Pour l'année 2022 : (arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance)

☛ **salaire SMIC mensuel brut : 1 678,95 € brut mensuel**

☛ **plafond à ne pas dépasser pour l'année 2022 : 3357,90 € brut mensuel**

Ainsi, les agents contractuels de droit public qui perçoivent une rémunération (TI, SFT, indemnité de résidence, RI) supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de ladite indemnité.

3/ Les cas d'exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat

L'article 39-1-1-I du décret du 15 février 1988 précité prévoit des situations dans lesquelles l'indemnité de fin de contrat n'est pas à verser.

En effet, cet article précise que l'indemnité de fin de contrat « n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due 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 ».

En conséquence, l'indemnité n'est pas due lorsque **l'agent n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme :**

- ☛ **abandon de poste ;**
- ☛ **démission ;**
- ☛ **licenciement.**

Par ailleurs, l'indemnité n'est également pas due lorsqu'au terme du contrat :

- ☛ **les agents sont nommés fonctionnaires stagiaires, ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;**
- ☛ **les agents bénéficient d'un renouvellement de contrat ;**
- ☛ **les agents bénéficient d'un nouveau contrat (CDD ou CDI) au sein de la fonction publique territoriale ;**
- ☛ **les agents refusent un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.**

Enfin, si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus percevoir la prime de précarité.

C'est le cas dans les situations suivantes :

- ☛ non-renouvellement d'un titre de séjour ;
- ☛ déchéance des droits civiques ;
- ☛ interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge.

IMPORTANT : Si les contrats ouvrent droit au versement de la prime de précarité et qu'il y a un battement entre ces contrats (même d'un jour), alors la prime de précarité doit être versée.

En effet, pour que l'agent ne bénéficie pas de la prime de précarité, le nouveau contrat doit suivre directement le précédent. Il ne doit pas y avoir de délai, aussi court soit-il, entre les 2 contrats.

Exemples :

① Un agent est recruté du 01/09/2021 jusqu'au 01/08/2022 pour le remplacement d'un agent.

Ce dernier bénéficie d'un nouveau contrat le 01/09/2022. Il existe un battement d'un mois entre les deux contrats. Il est alors nécessaire de verser la prime de précarité.

② Un agent est recruté pour faire face à un accroissement temporaire d'activité du 01/01/2022 au 31/08/2022.

Il bénéficie d'un nouveau contrat le 01/09/2022. Il n'a alors pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

4/ Montant et date de versement de l'indemnité de fin de contrat

Comme le précise l'article 39-1-1-II du décret du 15 février 1988 précité le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10 % de la rémunération brute globale (TI, SFT, indemnité de résidence, RI) perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.**

Par ailleurs, **l'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.**

5/ Cotisations

L'indemnité est soumise :

- ☞ à la CSG et CRDS ;
- ☞ aux cotisations URSAFF pour les agents du régime général ;
- ☞ à l'IRCANTEC.

L'indemnité est imposable.