

L'indemnité de fin de contrat

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 et 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 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 représentatives du personnel (CST, CAP ou CCP).

I. Date d'entrée en vigueur de l'indemnité de fin de contrat

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

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

Par voie de conséquence, **ne sont pas concernés par le versement de cette indemnité**, les contrats :

- Conclues en 2020 et dont terme serait en 2021 ;
- Renouvelés en 2020 et dont le terme serait en 2021 ;

Le contrat doit avoir été **conclu et/ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2021** (cf. par exemple, pour une application de cette règle : TA de Toulouse, 13 février 2024, Mme V. B., n° 2201439).

II. 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 du contrat** ;
- **Une condition de rémunération brute maximale que l'agent ne doit pas dépasser.**

A. Les conditions de fondement juridique

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

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 L332-8.6°	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
Article L332-8.7°	Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

IMPORTANT : sont donc exclus notamment :

Les accroissements saisonniers d'activité : article L 332-23.2°

Les contrats de projet : article L 332-24

Mais sont également 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), les contrats aidés, etc.

B. Les conditions d'ancienneté du contrat

L'article L 554-3 précité précise que ces contrats, qui doivent avoir été conclus et/ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2021, **doivent être OBLIGATOIREMENT d'une durée inférieure ou égale à un an.**

Ainsi par exemple :

- un agent qui a conclu un CDD de 8 mois renouvelé pour 8 mois avec le même employeur ne pourra prétendre au versement de cette prime de précarité, cette durée cumulée atteignant 16 mois ;
- à l'inverse, un agent qui a conclu un CDD de 8 mois et renouvelé pour 4 mois avec le même employeur peut prétendre à l'indemnité de précarité – sous réserve des autres conditions – car la durée cumulée est de 12 mois.

RAPPEL : 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.

C. 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 2024 (au 1^{er} janvier) :

- SMIC mensuel brut : 1 766.92€
- **Plafond à ne pas dépasser pour l'année 2024 : 3 533.84€ brut mensuel**

IMPORTANT : il s'agit d'un plafond moyen mensuel de rémunération à ne pas dépasser.

En effet, la rémunération brute **globale** moyenne au cours de la durée **totale** du contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 3 533,83 €** par mois.

Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps non complet.

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 contrats.

La rémunération brute globale comprend :

- l'ensemble des traitements bruts ainsi que des primes et indemnités ;
- sauf les remboursements de frais professionnels et les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont on a bénéficié l'agent.

Ainsi, les agents contractuels de droit public qui perçoivent une rémunération supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de précarité.

III. 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 de fin de contrat 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 ;**

A souligner : la prime de précarité doit être versée aux agents contractuels même s'ils refusent le renouvellement de leur contrat.

En effet, l'exclusion de l'indemnité de fin de contrat « en cas de refus de renouvellement du contrat » n'est prévue par aucun texte, que cela soit les dispositions précitées de l'article L. 554-3 ou de l'article 39-1-1-I (TA de Bordeaux, 15 septembre 2023, Mme B. A., n° 2105962).

- **Les agents bénéficient d'un nouveau contrat (CDD ou CDI) au sein de la fonction publique territoriale ;**

A souligner : dans ce cas, comment l'employeur peut vérifier qu'il n'y a pas eu de recrutement par un autre employeur à la suite du CDD achevé auprès de lui ?

Aucune disposition ne prévoit que les employeurs territoriaux soient informés lorsque l'un de leurs agents contractuels signe un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale. La collectivité ou l'établissement public ayant recruté un agent contractuel n'est ainsi pas tenu d'informer la collectivité ou l'établissement qui employait précédemment cet agent avoir conclu avec lui un nouveau contrat.

Ainsi :

- soit les agents pourraient être amenés à s'engager sur l'honneur auprès de l'autorité territoriale "de départ" en signant une attestation afin de justifier le versement de l'indemnité de fin de contrat. Il est rappelé que la signature d'une fausse attestation sur l'honneur est une infraction pénale.

- soit, comme il est proposé dans une réponse ministérielle (QE n° 08265 du 7 septembre 2023, réponse JO Sénat du 9 mai 2024, p. 2135), « afin que les employeurs territoriaux puissent avoir connaissance de la conclusion éventuelle par leurs agents contractuels d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale pour apprécier si l'indemnité de fin de contrat est due ou non, le contrat de travail de ces agents pourrait utilement comporter une clause selon laquelle ces derniers 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 fonction publique territoriale au terme de leur contrat, le cas échéant renouvelé ».

- **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 prétendre à la prime de précarité.

C'est notamment le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjours ;
- Déchéance des droits civiques ;
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge.

IMPORTANT : DELAI DE CARENCE

Si les contrats ouvrent droit au versement de la prime de précarité et qu'il y a une interruption entre deux contrats, **même d'un seul 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 consécutivement le contrat précédent. Il ne doit pas y avoir de délai de carence entre les deux contrats.

Exemples :

- Un agent est recruté du 02/04/2024 jusqu'au 31/03/2025 pour le remplacement d'un agent public.

Ce dernier bénéficie d'un nouveau contrat le 02/05/2025. Il existe ainsi un battement d'un mois entre les contrats. Il est alors nécessaire de verser l'indemnité de précarité si l'agent remplit la condition de rémunération plafond.

- Un agent est recruté pour faire face à un accroissement temporaire d'activité du 01/01/2024 au 31/08/2024.

Il bénéficie d'un nouveau contrat le 01/09/2024. Il n'a alors pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

IV. 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 (même fondement juridique).**

Également, sous réserve de l'interprétation du juge, l'indemnité compensatrice de congés payés ne doit pas être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

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

V. Cotisations

L'indemnité de fin de contrat est soumise :

- A la CSG et CRDS ;
- Aux cotisations URSSAF pour les agents du régime général ;
- A l'IRCANTEC.

L'indemnité est imposable.

