

INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Référence :

- [Code Général de la Fonction Publique](#)
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 23](#)
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 39-1-1](#)
- [Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

La prime de fin de contrat, dite « prime de précarité » s'applique **aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2021 et dont la durée est inférieure ou égale à un an.**

► Les bénéficiaires

La prime de précarité peut être accordée aux agents contractuels recrutés pour l'un des motifs suivants :

- accroissement temporaire d'activité,
- remplacement d'agent absent ou indisponible,
- 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,
- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire,
- lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté,
- pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants,
- pour les communes nouvelles issues de la fusion des communes de moins de 1 000 habitants,
- pour les communes dès 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant 15 000 habitants et plus,
- pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et les 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 peuvent bénéficier de cette indemnité, les agents recrutés pour l'un des motifs suivants :

- accroissement saisonnier
- contrats de projets
- contrats de droit privé (contrat d'apprentissage, contrat PEC...)

► Conditions d'octroi

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, **la durée du contrat, renouvellement compris doit être inférieure ou égale à 1 an.**

L'indemnité de fin de contrat s'applique aux **contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.**

De plus, **la rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 2 fois le SMIC.**

Dès lors qu'il existe un délai, même très court, entre la fin du contrat et le renouvellement du contrat ou la conclusion du nouveau contrat, l'agent bénéficie de l'indemnité de fin de contrat.

Exemples

- **Cas 1 :** L'agent est recruté du 1^{er} janvier au 31 janvier 2022 au titre d'un contrat pour accroissement temporaire d'activité.

L'agent est recruté du 5 février au 30 avril 2022 au titre d'un contrat au titre d'un accroissement saisonnier.

- ⇒ **L'agent pourra bénéficier de l'indemnité de fin de contrat à l'issue du 1^{er} contrat conclu du 1^{er} janvier au 31 janvier 2022. En revanche, l'indemnité ne pourra être versée à la fin de son contrat pour accroissement saisonnier.**

- **Cas 2 :** L'agent est recruté pour remplacer un agent absent à partir du 1^{er} janvier 2021.

1^{er} CDD du 1^{er} janvier au 31 mars 2021

2^{ème} CDD du 1^{er} avril au 30 juin 2021

3^{ème} CDD du 1^{er} juillet au 15 janvier 2022

- ⇒ **L'agent ne pourra prétendre au versement de l'indemnité de fin de contrat car le cumul des contrats est supérieur à 1 an.**

- **Cas 3 :** Un agent a été recruté au titre d'un contrat pour accroissement temporaire d'activité à partir du 1^{er} décembre 2021. Le contrat prend fin le 31 janvier 2022.

La collectivité renouvelle le contrat de l'agent à compter du 2 février 2022.

- ⇒ **L'agent bénéficiera de l'indemnité de fin de contrat puisque le contrat n'a pas été immédiatement renouvelé.**

► Le montant de l'indemnité

Le montant de cette indemnité est fixé à **10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.**

REMUNERATION BRUTE = TRAITEMENT + INDEMNITE DE RESIDENCE + SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT + REGIME INDEMNITAIRE

► Le versement de l'indemnité

L'indemnité de fin de contrat est versée **au plus tard 1 mois après la fin du contrat.**

► Les conditions d'exclusions

L'indemnité ne sera pas versé à l'agent qui :

- Bénéficie, à l'issue de son contrat, d'un renouvellement immédiat de son contrat ou de la conclusion immédiate d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique,
- Refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente
- Est nommé, à l'issue du contrat, stagiaire suite à la réussite d'un concours
- N'exécute pas son contrat jusqu'à son terme (démission, licenciement)

Exemple

Un agent est recruté dans la commune A du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2021 pour le remplacement d'un agent.

L'agent est recruté du 1^{er} janvier au 28 février 2022 sur un accroissement temporaire dans la commune B. Ce contrat n'est pas renouvelé.

⇒ **L'indemnité de fin de contrat n'est pas due par la commune A car l'agent a conclu un nouveau CDD dans la Fonction Publique dès le lendemain de sa fin de contrat.**

En revanche, l'agent pourra bénéficier de l'indemnité de fin de contrat à l'issue de son contrat avec la commune B car la durée du contrat renouvellement compris sera inférieure à 1 an.

► L'indemnité de précarité et l'indemnité compensatrice de congés annuels

En vertu de [l'article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#), l'agent qui, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice. L'article précité précise les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice est égale au **1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.**

Par conséquent, il semblerait que l'indemnité de précarité doit être incluse dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels.

Exemple

Un agent a été recruté du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 sur un accroissement temporaire d'activité et a perçu 1 500€ brut/ par moi au cours de l'année 2021.

Prime de précarité : (1 500 X 12 mois) X 10% = 1 800€

Indemnité de congés annuels : (1500 X 12 + 1 800) X 10% = 1 980€

▶ Cotisations

L'indemnité de fin de contrat est soumise à :

- CSG
- CRDS
- Cotisations URSAAF pour les agents du régime général

A noter l'indemnité de fin de contrat est imposable.