



INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DITE : « PRIME DE PRECARITE »

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 136 ;
- Loi n°219-928 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 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 ;

I - Principe

L'élargissement des possibilités de recours aux contrats, 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 de droit public, i. e. des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an, percevront à compter du 1^{er} janvier 2021 d'une prime de précarité équivalents à 10 % de leur salaire brut.

II - Bénéficiaires

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu à partir du 1^{er} janvier 2021 sur l'un des fondements juridiques des articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1983

RECRUTEMENTS SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS (EMPLOIS TEMPORAIRES)

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée
3 I. - 1°	accroissement temporaire d'activité (A/B/C) ex : surcroît de travail, renfort d'équipe	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs

NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales

RECRUTEMENTS SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

A TITRE TEMPORAIRE

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée
3-1	remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel (A/B/C) : absent ou indisponible	les contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer Ils peuvent prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer ex : doublon, tuilage
NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales ** l'organe délibérant prend essentiellement une décision budgétaire		
3-2	faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service) (A/B/C)	1 an maximum renouvelable une seule fois (2 ans maximum) si la procédure de recrutement n'a pu aboutir
NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales		

A TITRE PERMANENT

Article de la loi n° 84-53	Motifs de recrutements	Durée
3-3 1°)	en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C)	3 ans maximum renouvelable une fois (6 ans au plus). Possibilité de transformation en C.D.I. par décision expresse lorsque l'agent justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins 6 ans sur des fonctions de la même catégorie dans la même collectivité
3-3 2°)	emplois (A/B/C) 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 loi; le recrutement d'un contractuel n'est possible que si l'autorité territoriale établit le constat infructueux du recrutement d'un fonctionnaire	Pour les articles 3 à 3-3 assimilation des services accomplis à TNC et temps partiel à des TC Prise en compte des services discontinus quand la durée des interruptions entre 2 CDD < ou = à 4 mois
3-3 3°)	emplois dans les communes < 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois de catégories A/B/C (quel que soit le temps de travail)	
3-3 3°) bis	emplois dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pendant une période de 3 ans suivant leur création, prolongée le cas échéant, jusqu'au 1er renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie A/B/C)	Période de 3 ans suivant la création de la nouvelle commune issue de la fusion de communes, prolongée, le cas échéant, jusqu'au 1er renouvellement du conseil municipal suivant cette création
3-3 4°)	dans les autres collectivités ou établissements, pour tous les emplois (A/B/C) à TNC lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%	CDD de 3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans A l'issue des 6 ans en CDD conclusion d'un CDI
3-3 5°)	emplois (A/B/C) des communes < 2000 hab. et des groupements de communes < 10000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	
NB : * le renouvellement se fait par reconduction expresse (=nouvelle décision) dans les limites maximales légales		

Remarque : ne sont pas concernés :

- les contrats pour accroissement saisonnier,
- les contrats de projet,
- les contrats d'apprentissage,
- les emplois aidés.

III – Modalités d'octroi

I. 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 une année.

La rémunération brute globale versée à l'agent ne doit pas dépasser 2 fois le montant du SMIC, soit 0 titre indicatif 3 109,16 € par mois au 1^{er} janvier 2021 pour un temps complet.

2. Conditions d'exclusion de l'indemnité

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, à la fin du contrat est nommé stagiaire suite à la réussite à 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,
- il y a rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (démission, licenciement, abandon de poste),
- la durée du contrat (renouvellement inclus) est supérieure à un an.

IV – 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).

La rémunération brute globale retenue pour le calcul de l'indemnité est composée du traitement et de ses accessoires (supplément familial de traitement et indemnité de résidence) et les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels (article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

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

L'indemnité de fin de contrat est soumise à CSG et CRDS, cotisations Urssaf pour les agents du régime général, et Ircantec.

L'indemnité est imposable.

V – Exemples

- I. Recrutement d'un contractuel à temps complet pour remplacer un fonctionnaire avec deux enfants, dont la rémunération est IM 329, avec une IFSE de 150 €, en maladie du 1^{er} janvier 2021 au 15 février 2021

Traitement brut total janvier : $1\,541,69 + 73,04 + 150 = 1\,764,73$ €

Traitement brut total février : $770,84 + 36,52 + 75 = 882,36 \text{ €}$

Calcul de l'indemnité à faire présenter sur le bulletin de février, au plus tard, celui de mars :
 $(1\ 764,73 + 882,36) \times 10 \% = 264,71 \text{ €}$

Calcul de l'indemnité de congés payés : $(1\ 764,73 + 882,36 + 264,71) \times 10 \% = 291,28 \text{ €}$

2. Recrutement d'un contractuel le 1^{er} décembre 2020 pour un accroissement temporaire d'activité.
Le contrat se termine le 31 janvier 2021
Pas de versement d'indemnité de fin de contrat en janvier ou février 2021.
L'indemnité de fin de contrat est due uniquement pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

N.B : la durée des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés.

Donc, un contrat conclu en 2020 puis renouvelé en 2021 sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à indemnité, sous réserve que soient remplies les conditions d'éligibilité afférentes au fondement juridique, à la durée et à la rémunération de ce contrat.