

L'indemnité de fin de contrat, appelée indemnité de précarité, est la transposition aux trois versants de la fonction publique d'une règle déjà en vigueur dans le Code du travail pour les salariés du secteur privé. Son versement est obligatoire, et ne nécessite pas de délibération, ni de saisine préalable des instances représentatives du personnel (CST, CAP ou CCP).

I. Références :

- Article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Article 39-1-1 du 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
- Article L 554-3 du CGFP

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

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

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

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

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

La durée des contrats conclus avant le 1er janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés.

III. Détermination des contrats ouvrant droit au versement de l'indemnité de fin de contrat

L'article L 554-3 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 ;**
- **Une condition de durée maximale du contrat ;**
- **Une condition de rémunération brute maximale.**

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 (3.I.1)*	Accroissement temporaire d'activité
-----------------------------	-------------------------------------

Article L 332-13 (3.1)*	Remplacement d'un agent public momentanément indisponible
Article L 332-14 (3.2)*	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
Article L 332-8.1° (3.3.1)*	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
Article L 332-8.2° (3.3.2)*	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° (3.3.3)*	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° (3.3.3)*	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° (3.3.4)*	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° (3.3.5)*	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

* Référence : Loi 83-53 du 26 janvier 1984 modifiée par Loi 2019-828 du 6 août 2019

B. Les conditions d'ancienneté du contrat

Le contrat et ses renouvellements éventuels doivent être obligatoirement d'une durée inférieure ou égale à un an.

- ⇒ Exemple : un agent qui a conclu deux CDD successifs de 8 mois avec le même employeur ne pourra prétendre au versement de cette prime de précarité, cette durée cumulée atteignant 16 mois
- ⇒ Exemple : un agent qui a conclu deux CDD successifs de 8 mois et 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 conclu avant le 1^{er} 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 moyen mensuel de rémunération à ne pas dépasser : 3 533.84€ brut mensuel.

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

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. Elle 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 a bénéficié l'agent

IV. 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.

Cet article précise que l'indemnité de fin de contrat « n'est due que **lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme** ».

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

- 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
 - ⇒ Question : comment l'employeur peut-il vérifier qu'il n'y a pas eu de recrutement par un autre employeur à la suite du CDD achevé ?

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.

Une réponse ministérielle propose (*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 ».

La Gazette des communes va plus loin en écrivant : « 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. »

⇒ Note : Ni l'article L.554-3 du CGFP, ni l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ne permettent de répondre avec certitude sur l'incidence des interruptions entre deux contrats de droit public.

Toutefois, sous réserve de précisions ministérielles ultérieures et de l'appréciation éventuelle du juge, il apparaît opportun de considérer qu'il ne doit pas y avoir d'interruption, même d'un jour, entre deux contrats pour considérer qu'il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat.

Autrement dit, en pratique, le renouvellement ou la conclusion d'un contrat au sein de la FPT doit immédiatement faire suite au terme du contrat de l'agent. Dès lors qu'un jour ou plus sépare le terme du contrat et son renouvellement (ou la

conclusion d'un nouveau contrat), la prime de précarité devra être versée (au titre de chacun des contrats s'ils remplissent les diverses conditions).

- Les agents refusent un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

⇒ Elle est donc due aux agents contractuels qui refusent un renouvellement de CDD d'une durée supérieure à 1 an ou un CDI sur des fonctions différentes ou avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente à celle du contrat précédent.

V. 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).

L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du contrat, au plus tard un mois après le terme du contrat. Il convient de noter que cette indemnité est soumise à la CSG et à la CRDS, aux cotisations URSSAF pour les agents du Régime Général, à l'IRCANTEC, et qu'elle est imposable.

⇒ Exemple : recrutement d'un contractuel pour remplacer un fonctionnaire en maladie du 01/01/2021 au 15/02/2021.

Rémunération : agent à Temps complet - IM 329 - 2 enfants - IFSE 150 €

Traitement Brut total janvier : 1.541,69 + 73,04 + 150 = 1 764,73 € Traitement Brut total février : 770,84 + 36,52 + 75 = 882,36 €

Indemnité :

$(1 764,73 + 882,36) \times 10\% = 264,71 \text{ €}$

A verser sur le bulletin de février, au plus tard celui de mars.

Éventuellement : calcul de l'indemnité de congés payés : $(1.764,73 + 882,36 + 264,71) \times 10\% = 291,28 \text{ €}$

VI. Cas concrets

1. Recrutement d'un contractuel le 1^{er} décembre 2020 pour un accroissement temporaire d'activité. Le contrat prend fin le 31 janvier 2021.

>> Pas de versement de l'indemnité de fin de contrat en janvier 2021 car le contrat n'a pas été renouvelé du 1^{er} janvier au 31 janvier 2021 Cette période était dans le contrat initial.

2. Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 pour remplacement d'un fonctionnaire absent.

- CDD du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021 (Temps non complet 28h)
- Renouvellement CDD du 1^{er} avril 2021 au 31 mai 2021 (Temps non complet 28h)
- Renouvellement CDD du 1^{er} juin 2021 au 30 juin 2021 (Temps non complet 28h)
- Fin de CDD le 30 juin 2021

>> Versement de l'indemnité de fin de contrat car le cumul des contrats est inférieur à 1 an.

3. Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 pour remplacement d'un fonctionnaire absent.

- CDD du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021 (Temps non complet 28h)
- Renouvellement CDD du 1^{er} avril 2021 au 31 mai 2021 (Temps non complet 28h))
- Renouvellement CDD du 1^{er} juin 2021 au 30 juin 2021 (Temps non complet 28h)

- Renouvellement CDD remplacement du 1^{er} juillet 2021 au 31 janvier 2022 (Temps complet)
- >> Pas de versement de l'indemnité de fin de contrat car le cumul des contrats est supérieur à 1 an.

4. Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 pour un accroissement temporaire d'activité :

- CDD du 1^{er} janvier 2021 au 31 janvier 2021 (Temps non complet 28h)
- CDD du 1^{er} février 2021 au 28 février 2021 (Temps non complet 17h30)

>> Versement de l'indemnité de fin de contrat car le cumul des contrats est inférieur à 1 an.

>> Le changement de durée hebdomadaire de service ne justifie pas le paiement de l'indemnité de fin de contrat pour la période du 1^{er} janvier au 31 janvier 2021.

>> La rémunération brute globale de ces 2 contrats servira au calcul de l'indemnité si l'agent n'est pas renouvelé en mars 2021.

5. Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 :

- CDD du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps non complet 28h), dans la commune A, le contrat n'a pas été renouvelé dans cette collectivité.
- CDD du 1^{er} juillet 2021 au 31 juillet 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps complet), dans la commune B, le contrat n'a pas été 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.

>> Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 2^{ème} contrat du 1^{er} juillet au 31 juillet 2021 par la commune B.

⇒ Attention : 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.

6. Recrutement d'un contractuel au 1^{er} janvier 2021 :

- CDD du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps non complet 28h), dans la commune A
- CDD du 15 juillet 2021 au 31 juillet 2021 pour accroissement temporaire d'activité (Temps complet), dans la commune B

>> Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 1^{er} contrat du 1^{er} janvier au 30 juin 2021 par la commune A, même si l'agent a conclu un nouveau CDD dans la Fonction Publique, car il y a une interruption entre les deux contrats.

>> Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 2^{ème} contrat du 15 juillet au 31 juillet 2021 par la commune B.

7. Recrutement d'un contractuel au 1^{er} février 2021 pour remplacement d'un fonctionnaire absent dans la même collectivité

- CDD du 1^{er} février 2021 au 12 février 2021 (Temps complet)
- CDD du 15 février 2021 au 26 février 2021 (Temps complet)

>> Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 1^{er} contrat du 1^{er} février 2021 au 12 février 2021.

>> Versement de l'indemnité de fin de contrat pour le 2^{ème} contrat du 15 février 2021 au 26 février 2021 car l'agent a eu une interruption de 2 jours (week-end) entre ses 2 contrats.

8. Recrutement d'un contractuel au 2 avril 2022 pour le remplacement d'un agent public.

- CDD du 2 avril 2022 au 31 mars 2023

- CDD à partir du 2 mai 2023
>> Versement de l'indemnité de précarité si l'agent remplit la condition de rémunération plafond.

9. Recrutement d'un contractuel sur deux contrats susceptibles de bénéficier de l'indemnité de fin de contrats. Ces deux contrats se chevauchent sur une même période :
- Le premier contrat couvre la période du 9 mai au 30 juin.
 - Le second contrat couvre la période du 17 mai au 21 mai.

Commentaire Maître CHENEAU : un contractuel peut-il avoir deux contrats distincts et concomitants avec le même employeur ? en pratique sûrement, juridiquement c'est moins sûr si l'on considère qu'un fonctionnaire titulaire ne peut légalement, tant qu'il n'a pas perdu cette qualité de titulaire, être recruté par son administration comme agent contractuel (CE, 13 novembre 1981, req. n°11.564 ; 23 février 1966, demoiselle Brillé, req. n°64.259). Quid pour 2 contrats ?

>> L'agent arrive au terme de son second contrat, mais continue à travailler au sein d'une (autre ou la même) collectivité sur la base de son premier contrat. Dans cet exemple, l'agent a droit au versement de l'indemnité de fin de contrat à l'issue de son second contrat. En effet, l'agent a été recruté sur la base de son second contrat lorsque son premier contrat était encore en cours d'exécution. Autrement dit, ce second contrat ne peut être assimilé à un renouvellement ou à la conclusion d'un nouveau contrat faisant suite immédiatement à la conclusion de son premier contrat. Dans le même sens, l'indemnité sera versée à l'issue de son premier contrat, sauf à ce qu'au terme de celui-ci, l'agent bénéficie d'un renouvellement ou de la conclusion d'un nouveau contrat.

Rédacteur : Sophie Ortiz
Validation : Maître CHENEAU
11 Novembre 2024