

FICHE THÉMATIQUE | JANVIER 2021

SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET JURIDIQUE

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

WWW.CDG13.COM



L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DANS LA FPT

ESJ
Fiche Thématique
Janvier 2021

REFERENCES :

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée par la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, notamment son article 136 ;
- [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, modifié par le [décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020](#) relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, notamment son article 39-1-1

La présente fiche thématique a pour objet de présenter le dispositif d'indemnité de fin de contrat, également appelé prime de précarité, dans la fonction publique territoriale.

DISPOSITIF

Par son article 23, la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique permet aux agents contractuels, recrutés pour une durée inférieure ou égale à un an et sous réserve d'un seuil de rémunération, de bénéficier d'une indemnité de fin de contrat.

Faisant suite aux modifications apportées à l'article 136 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le régime de cette indemnité de fin de contrat a été précisé par le [décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020](#) lequel incorpore un [nouvel article 39-1-1](#) au sein du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

AGENTS CONCERNES

Sont concernés **les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement respectif des articles 3 I, 1°** (accroissement temporaire d'activité), **3-1** (remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles), **3-2** (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire), **3-3** (entre autres, absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et recrutement lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient) **de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an** (renouvelé ou non, *voir ci-dessous*).

Sont ainsi exclus :

- les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles 3 I, 2° (accroissement saisonnier d'activité) et 3 II (contrat de projet) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée supérieure à un an ;
- ceux titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

CONDITIONS D'OCTROI DE L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

L'indemnité de fin de contrat implique que soient réunies **deux conditions cumulatives**.

- ✓ L'agent contractuel doit exécuter son contrat à durée déterminée inférieure ou égale à un an **jusqu'à son terme**.

Le texte ne semble pas préciser la situation d'une fin de contrat anticipée du fait de l'employeur (licenciement). Dès lors, et compte tenu des indications du site service-public.fr dans sa [documentation dédiée](#), le contrat ne courant pas jusqu'au terme prévu, l'agent licencié en cours de contrat ne devrait pas être éligible à l'indemnité de précarité.

- ✓ **La rémunération brute globale prévue dans ledit contrat doit être inférieure 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](#).

NB : à savoir, à ce jour être **inférieure à 3 109,16 €** (conformément au décret 2020-1598 du 16 décembre 2020, le montant brut du SMIC 2021 est fixé à 1 554,58 €).

SITUATIONS EXCLUANT LE VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

En l'absence de l'une des deux conditions évoquées, l'indemnité de fin de contrat ne saurait être versée.

Partant, ne pourra pas prétendre à cette prime de précarité, tout agent dont le contrat n'est pas mené jusqu'à son terme (démission, licenciement, non renouvellement).

En outre, ne pourra pas percevoir cette indemnité, tout agent qui, au terme dudit contrat :

- est immédiatement nommé stagiaire ou élève à la suite de la réussite d'un concours,
- bénéficie du renouvellement de son contrat au-delà d'un an (cf. ci-dessus),
- accepte la conclusion d'un autre contrat à durée déterminée ou indéterminée au sein de la fonction publique territoriale
- ou refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A noter que la notion de continuité apparaît importante dans la situation de renouvellement et de conclusion d'un autre contrat. En ce sens, si la conclusion d'un contrat est proposée un mois après le terme d'un précédemment contrat exécuté, cette signature n'aurait aucune incidence sur le versement de la prime de précarité au titre du premier contrat mené jusqu'à son terme et qui sera alors justifiée.

Enfin, eu égard au caractère cumulatif des conditions évoquées, l'agent dont le contrat est arrivé à terme mais dont la rémunération brute globale prévue dans son contrat excède le seuil fixé à savoir deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance ne saurait bénéficier d'une telle indemnité.

LE CAS SPECIFIQUE DES RENOUVELLEMENTS DE CONTRAT

Tel qu'indiqué, le versement de l'indemnité nécessitera d'être arrivé au terme du contrat, le cas échéant renouvellement(s) compris.

Pour savoir si l'indemnité doit être versée, il conviendra de vérifier la **durée totale des contrats**, initial comme renouvelé(s). Si cette durée est inférieure ou égale à un an, l'agent peut prétendre au versement de l'indemnité au terme du dernier contrat conclu.

EXEMPLE

Un agent signe un CDD d'une durée de six mois et un renouvellement de contrat lui est proposé.

- Si ledit contrat est renouvelé pour une durée inférieure ou égale à six mois : au terme de ce second contrat, l'agent peut bénéficier de l'indemnité de fin contrat car la durée totale des contrats reste inférieure ou égale à un an.
- Si ledit contrat est renouvelé pour une durée supérieure à six mois : au terme de ce second contrat, l'agent ne touchera pas l'indemnité de fin de contrat puisque la durée totale des contrats est supérieure à un an.

Bien entendu, le respect de la condition relative au montant de la rémunération devra aussi être vérifié.

MONTANT DE L'INDEMNITE

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à **10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.**

La rémunération brute globale devrait s'entendre du traitement, et le cas échéant de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et du régime indemnitaire de l'agent.

Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

EXEMPLE

Un agent contractuel est recruté pour une durée de 2 mois dans le cadre d'un remplacement temporaire à compter du 1^{er} janvier 2021. Son CDD est renouvelé une seule fois pour un mois. L'agent l'effectue jusqu'à son terme.

Contrat initial :

- Rémunération brute globale de janvier : 1 700 €
- Rémunération brute globale de février : 1 800 € (1 700€ + 100€ au titre d'IHTS)

Contrat renouvelé :

- Rémunération brute globale de mars : 1 700 €

Calcul de l'indemnité de fin de contrat au terme du contrat renouvelé :

$$((1700+1700+1800) \times 10\% = 520 \text{ €})$$

Le versement de l'indemnité devra être effectué sur le bulletin de salaire de mars ou, au plus tard, sur celui d'avril.

ENTREE EN VIGUEUR

Ce dispositif n'est applicable **qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.**

EXEMPLE

Un agent contractuel est recruté le 1^{er} décembre 2020, le terme de son contrat étant prévu le 31 janvier 2021.

Au terme de ce contrat, aucune indemnité de fin de contrat ne sera versée à l'agent en raison d'une date de conclusion de contrat antérieure au 1^{er} janvier 2021.

Si au terme de ce contrat, un renouvellement est proposé à l'agent, le contrat renouvelé signé sera soumis au nouveau dispositif. Cependant, il apparaît que seul ce contrat renouvelé, conclu postérieurement au 1^{er} janvier 2021, sera pris en compte dans le calcul de l'indemnité de fin de contrat (tant pour le montant de l'indemnité que pour la détermination du délai d'un an).