

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Textes de référence

- Articles L554-3 et L554-4 du code général de la fonction publique
- Décret n° [2020-1296](#) du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique



Principe

Depuis le 1^{er} janvier 2021, un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité de fin de contrat, communément appelée « prime de précarité », est accordée seulement si le contrat a été conclu **à partir du 1^{er} janvier 2021**.

05-A-PS1
Le recrutement
d'agents contractuels



Pour qui ?

Sont concernés par le versement de cette prime de précarité, les agents contractuels recrutés sur l'un des fondements suivants **du code général de la fonction publique** :

- Remplacement temporaire d'un fonctionnaire à temps partiel, en détachement ou en disponibilité de 6 mois maximum, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.) (art L332-13).
- Remplacement temporaire d'un agent contractuel à temps partiel (art L332-13).
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art L332-14).
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité (art L332-23, 1°).
- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées (art L332-8, 1°) ;
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (art L332-8, 2°).
- Pourvoir un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants (art L332-8, 3°).
- Pourvoir un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1000 habitants (art L332-8, 4°).
- Pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps (art L332-8, 5°).
- Pourvoir un emploi d'une commune de moins de 2 000 habitants ou d'un groupement de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression s'impose à l'assemblée délibérante. (art L332-8, 6°).

Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article **L332-23, 2° du CGFP** (accroissement saisonnier d'activité) **ne sont pas** éligibles au versement de cette prime de précarité au terme de leur contrat. Il en est **de même** pour les agents recrutés au moyen d'un contrat de projet (**art. L332-24 à L332-26 du CGFP**), d'un contrat d'apprentissage ou sur un emploi aidé (**contrat de droit privé**).

Conditions à respecter :

La durée du contrat

La durée du contrat, renouvellements compris, doit être inférieure ou égale à une année.

- *Ainsi, 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.*

L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

- *Ainsi, un agent démissionnaire ou licencié ne pourra prétendre au versement de cette indemnité.*

Montant et versement de l'indemnité

L'indemnité ne peut être versée si le montant de la rémunération brute globale de l'agent perçue durant la durée du contrat (renouvellements inclus), est supérieure ou égale à deux fois le SMIC.

Le montant de cette 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 prise en considération pour le calcul de l'indemnité est constituée du traitement (régime indiciaire et régime indemnitaire) et de ses accessoires (supplément familial de traitement, indemnité de résidence) ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels.

L'indemnité est versée au plus tard **un mois après** le terme du contrat.

Non versement de l'indemnité

L'indemnité de fin de contrat **n'est pas due** par l'employeur :

- Lorsque 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.
- Lorsque, au terme du contrat, l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours.
- Lorsque, au terme du contrat, l'agent bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.
- Lorsque le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme.

Conseil juridique RH