

Indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité »

REFERENCES

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.

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 article 39-1-1

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

PRINCIPE

L'élargissement des possibilités de recours au contrat, 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 de droit public courts, à savoir des CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 an, percevront à compter du 1^{er} janvier 2021 une prime de précarité équivalente à 10% de leur salaire brut.

BENEFICIAIRES

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 84-53 du 26 janvier 1983 à savoir :

Art 3-I-1	Accroissement temporaire d'activité
Art 3-1	Remplacement d'un agent absent ou indisponible
Art 3-2	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.
Art 3-3 1	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire
Art 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
Art 3-3 3	Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000habitants
Art 3-3 3 bis	Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000habitants
Art 3-3 4	Pour les communes dès 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant 15 000 habitants et plus
Art 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

Ne sont pas concernés :

- Les contrats pour accroissement saisonnier
- Les contrats de projet
- Les contrats d'apprentissage
- Les emplois aidés

MODALITES D'OCTROI

1.1. Les 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 1 an**.

La rémunération brute globale versée à l'agent ne doit pas dépasser 2 fois le montant du SMIC, soit 3 357.90 € par mois au 1^{er} juillet 2022 pour un temps complet.

1.2. Les conditions d'exclusions

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 l'issue du contrat est nommé stagiaire,
- Le contrat de l'agent est renouvelé,
- L'agent conclu un nouveau contrat en CDD ou en CDI au sein de la fonction publique territoriale,

- Rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'agent ou de la collectivité (démission, abandon de poste licenciement),
- La durée du contrat (renouvellement (s) inclus) est supérieure à un an.

CALCUL DE L'INDEMNITE 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 prise en considération pour le calcul de l'indemnité doit s'entendre comme le traitement et ses accessoires (supplément familial de traitement, indemnité de résidence) ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels (définition donnée par l'article 20 de la loi 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 :

- CSG et CRDS
- Cotisations Urssaf pour les agents du régime général
- Ircantec.

L'indemnité est imposable.

Exemples :

Exemple 1 :

Recrutement d'un contractuel pour remplacer un fonctionnaire en maladie du 01/01/2021 au 15/02/2021.

Rémunération : agent à Temps complet - IM 330 - 2 enfants - IFSE 150 €

Traitement Brut total janvier : $1\,546.38 + 73,79 + 150 = 1\,770.17$ €

Traitement Brut total février : $773.19 + 36,90 + 75 = 885.09$ €

Calcul l'indemnité Fin de contrat : $(1\,770,17 + 885.09) \times 10\% = 265.53$ €

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

Calcul de l'indemnité de congés payés : $(1\,770.17 + 885,09 + 265.53) \times 10\% = 292.08$ €

(il convient de prendre le traitement brut total + indemnité de fin de contrat)

Exemple 2

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 ou février 2021.

L'indemnité de fin de contrat est due uniquement pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021

La durée des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 ne sera pas prise en compte pour les contrats renouvelés. En d'autres termes, 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.