

APPUI ET CONSEIL AUX EMPLOYEURS

Expertise juridique

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel : conseil.expertise@cdg67.fr

La « prime de précarité » dans la FPT (MAJ)

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique (CGFP) et notamment l'article L.554-3 ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique et notamment l'article 39-1-1 ;
- Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

NB : la mise à jour de cette note, publiée une première fois en novembre 2020, a été rendue nécessaire suite à l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP) et à l'abrogation des lois de 1983 et 1984 relatives au statut de la fonction publique territoriale. Il s'agit donc d'une mise à jour limitée aux nouvelles références juridiques, le fond du droit restant inchangé.

L'indemnité de fin de contrat, également appelée « prime de précarité », a été créée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (voir article 23 de cette loi). Elle s'inspire fortement de l'indemnité de même nature prévue dans le secteur privé (voir article L. 1243-8 du code du travail).

Le décret d'application de cette prime est le *décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique*.

Cette indemnité ne s'applique qu'à certaines catégories de contrats de droit public conclus **pour une durée inférieure ou égale à un an** et dont la rémunération brute globale sera inférieure à un plafond.

Avec cette prime, l'objectif du gouvernement est, d'une part, de donner « un coup de pouce » à certains des contractuels les plus faiblement rémunérés et, d'autre part, de pousser les employeurs publics à repenser leur stratégie de recrutement en les incitant à prévoir des contrats de plus d'un an, offrant ainsi « plus de visibilité aux agents » selon le rapporteur de la loi à l'Assemblée nationale.

Lorsque les conditions d'octroi de cette prime sont réunies, l'employeur doit la verser. Aucune délibération ne doit être prise car ce n'est pas une prime dont le versement est laissé à l'appréciation des élus.

Plan :

- Les conditions d'octroi de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité ;
- Les exceptions au versement de l'indemnité.

I. Les conditions d'octroi de l'indemnité

L'article L.554-3 du CGFP dispose :

« Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus en application de la section 1 du chapitre II du titre III du livre III relative aux contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité en application de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre III, peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels :

1° Soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;

2° Soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés. »

Sont ainsi concernés les contrats conclus pour les motifs suivants :

- Faire face à besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article L332-23, 1° du CGFP) ;
- Assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (article L.332-13 du CGFP) ;
- Pallier une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (L.332-14 du CGFP) ;
- Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées (L.332-8 du CGFP) ;
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (*ibidem*) ;
- Pourvoir un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants (*ibidem*) ;
- Pourvoir un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants pendant une période de trois années suivant la création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement du conseil municipal (*ibidem*) ;
- Pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps (*ibidem*) ;
- 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 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 (*ibidem*).

Attention : les contrats conclus pour **accroissement saisonnier d'activité** (article 332-23, 2° du CGFP) ainsi que les **contrats de projet** (article 332-24 et suivants du CGFP) sont ainsi expressément **exclus** de l'application de ce dispositif.

La durée du contrat, ou des contrats successifs en cas de renouvellement, doit être inférieure ou égale à un an. Les contrats conclus pour une durée supérieure à un an n'ouvriront pas droit au bénéfice de l'indemnité.

Le contrat doit être exécuté jusqu'à son terme. En cas de rupture anticipée du contrat, par exemple dans le cas d'une démission ou d'un licenciement, il faudra se référer aux dispositions spécifiques relatives à ces deux hypothèses.

Afin de bénéficier de l'indemnité de précarité, la rémunération brute globale prévue dans le contrat doit être inférieure à un plafond fixé « *à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable en fonction du territoire d'affectation¹* ».

Pour l'année 2024, sur le territoire métropolitain et dans le cas d'une personne de plus de 18 ans, ce plafond est de : 2 x 1766,92 €, soit 3533,84 €.

Ainsi, un agent qui perçoit une rémunération brute globale mensuelle supérieure à 3533,84 € ne peut pas bénéficier de l'indemnité de précarité.

II. Le montant de l'indemnité

Le **montant de l'indemnité** de fin de contrat est fixé à **10% de la rémunération brute globale** perçue par l'agent au cours de son contrat ou des contrats successifs (article 39-1-1 du décret du 15 février 1988 suscité). Il faudra ainsi prendre en compte l'intégralité de la rémunération perçue par l'agent et notamment les primes, le paiement des heures supplémentaires, à l'exclusion du remboursement des frais professionnels.

L'indemnité de fin de contrat doit être **versée au plus tard un mois après le terme du contrat**.

III. Les exceptions au versement de l'indemnité

Une lecture combinée de l'article L.554-3 du CGFP et de l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précités permettent d'identifier les cas dans lesquels **l'indemnité n'est pas due à l'agent**. Il s'agit des situations suivantes :

- Lorsque, au terme du contrat ou de cette durée (< ou = à 1 an), l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite d'un concours ;
- Lorsque, au terme du contrat ou de cette durée (< ou = à 1 an), les agents bénéficient du renouvellement de leur engagement ;
- Lorsque, au terme du contrat ou de cette durée (< ou = à 1 an), les agents concluent un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale ;

¹ Cette précision est apportée car le montant du SMIC dans le département de Mayotte est inférieur au montant en vigueur en métropole.

- Lorsque, au terme du contrat ou de cette durée (< ou = à 1 an), l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente (situation qui a été rajoutée par le décret du 23 octobre 2020).
