

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Prime de précarité : un contractuel de la fonction publique y a-t-il droit ?

Oui, **depuis le 1^{er} janvier 2021**, une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, peut vous être versée, dans certains cas et sous certaines conditions, à la fin de votre contrat dans la fonction publique. La prime de précarité est accordée seulement si votre contrat a été **conclu après le 1^{er} janvier 2021**.

Les règles diffèrent selon que vous dépendez de la fonction publique d'État (FPE) ou territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH).

Quitter la fonction publique

Licenciement

Fonctionnaire

Contractuel

Indemnité de départ volontaire

Dans la fonction publique d'État (FPE)

Dans la fonction publique territoriale (FPT)

Dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Autres motifs de départ

Démission

Rupture conventionnelle

Qui est concerné par l'indemnité de fin de contrat ?

Vous pouvez bénéficier de l'indemnité de fin de contrat si vous avez été **recruté après le 1^{er} janvier 2021** pour l'un **des motifs suivants** :

Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées

Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir)

Occuper un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps

Occuper un emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure à 24 heures 30 par semaine

Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.)

Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Faire face à un accroissement temporaire d'activité

Occuper un emploi d'un établissements public de l'État

Occuper un emploi de personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier et universitaire

Occuper un emploi d'assistant d'éducation ou de maître d'internat ou de surveillant d'externat

Quelles sont les conditions à remplir pour percevoir l'indemnité de fin de contrat ?

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, les **2 conditions** suivantes doivent être remplies :

La durée de votre contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 1 an**

Votre rémunération brute **globale** moyenne au cours de la durée **totale** de votre contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 3 603,60 €** par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps incomplet.

Qu'est-ce que la rémunération brute globale moyenne ?

La rémunération brute globale moyenne est la somme des rémunérations mensuelles, que vous avez perçues au cours de votre période d'emploi, divisée par votre nombre de mois de contrats.

La rémunération brute globale comprend l'ensemble de vos traitements bruts ainsi que vos primes et indemnités, sauf les remboursements de frais professionnels et les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont vous avez bénéficié.

L'indemnité de fin de contrat **n'est pas versée** dans les **cas suivants** :

A la fin de votre contrat, vous êtes nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à la suite de votre réussite à un concours. À la fin de votre contrat, vous bénéficiez du renouvellement de votre contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou en CDI **dans la fonction publique de l'État**. La notion de nouveau CDD doit s'entendre comme un nouveau CDD **qui n'entre pas dans le champ d'application de l'indemnité de fin de contrat**, il doit en conséquence être supérieur à 1 an.

Tout délai de carence entre votre contrat initial et votre nouveau contrat dans la fonction publique d'État **vous permet de bénéficier** du versement de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat initial.

Exemple

Cas n°1 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans un ministère X et bénéficiez ensuite d'un CDD égal ou supérieur à un an ou d'un CDI dans une autre administration de la fonction publique d'État, **sans délai de carence** : vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec le ministère X.

Cas n°2 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans un ministère X et bénéficiez ensuite d'un CDD quelle que soit sa durée, ou d'un CDI, dans une autre administration de la fonction publique d'État, **avec un délai de carence** supérieur ou égal à 1 jour : vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec le ministère X.

Cas n°3 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans un ministère X et bénéficiez ensuite d'un CDD quelle que soit sa durée, ou d'un CDI, **dans une autre administration de la fonction publique territoriale ou hospitalière** sans délai de carence : vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec le ministère X.

Si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions différentes avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente à votre contrat précédent, vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat.

En revanche, si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente à votre contrat précédent, vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat. Vous ne pouvez pas non plus percevoir la prime de précarité si votre contrat prend fin pour l'un des motifs suivants :

Démission ou licenciement

Non-renouvellement de votre titre de séjour

Déchéance des droits civiques (c'est-à-dire ne plus avoir le droit de vote et de vous présenter à une élection en France ou dans le pays dont vous avez la nationalité)

Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Quel est le montant de l'indemnité de fin de contrat ?

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de votre **rémunération brute globale** perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus.

La rémunération brute globale comprend le traitement indiciaire, le complément de traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités.

Elle ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congés payés, ni les remboursements de frais professionnels.

L'indemnité de fin de contrat est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales. Elle est imposable sur le revenu.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

Qui est concerné par l'indemnité de fin de contrat ?

Vous pouvez bénéficier de l'indemnité de fin de contrat si vous avez été **recruté après le 1^{er} janvier 2021** pour l'un **des motifs suivants** :

Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées
Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services et en cas d'impossibilité de recruter un fonctionnaire
Occuper un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants
Occuper un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants pendant une période de 3 ans suivant la création de la commune nouvelle, prolongée, éventuellement, jusqu'au 1^{er} renouvellement du conseil municipal
Occuper 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 (par exemple, emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles – Atsem – dont la création ou la suppression dépend des décisions d'ouverture ou de fermeture de classes par l'Éducation Nationale)
Occuper un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps
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.)
Remplacement temporaire d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.)
Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
Faire face à un accroissement temporaire d'activité

Quelles sont les conditions à remplir pour percevoir l'indemnité de fin de contrat ?

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, les 2 conditions suivantes doivent être remplies :

La durée de votre contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 1 an**

Votre rémunération brute **globale** moyenne au cours de la durée **totale** de votre contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 3 603,60 €** par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps non complet.

Qu'est-ce que la rémunération brute globale moyenne ?

La rémunération brute globale moyenne est la somme des rémunérations mensuelles, que vous avez perçues au cours de votre période d'emploi, divisée par votre nombre de mois de contrats.

La rémunération brute globale comprend l'ensemble de vos traitements bruts ainsi que vos primes et indemnités, sauf les remboursements de frais professionnels et les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont vous avez bénéficié.

L'indemnité de fin de contrat **n'est pas versée** dans les **cas suivants** :

À la fin de votre contrat, vous êtes nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à la suite de votre réussite à un concours

À la fin de votre contrat, vous bénéficiez du renouvellement de votre contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou en CDI **dans la fonction publique territoriale**. La notion de nouveau CDD doit s'entendre comme un nouveau CDD **qui n'entre pas dans le champ d'application de l'indemnité de fin de contrat** il doit en conséquence être supérieur à 1 an

Tout délai de carence entre votre contrat initial et votre nouveau contrat dans la fonction publique territoriale **vous permet de bénéficier** du versement de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat initial.

Exemple

Cas n°1 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans une collectivité X et bénéficiez ensuite d'un **CDD égal ou supérieur à un an ou d'un CDI dans une autre collectivité de la fonction publique territoriale, sans délai de carence** : vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec la collectivité X

Cas n°2 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans une collectivité X et bénéficiez ensuite d'un CDD quelle que soit sa durée, ou d'un CDI, dans une autre collectivité de la fonction publique territoriale, **avec un délai de carence** supérieur ou égal à 1 jour : vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec la collectivité X

Cas n°3 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans une collectivité X et bénéficiez ensuite d'un CDD quelle que soit sa durée, ou d'un CDI, **dans une autre administration de la fonction publique d'État ou hospitalière** sans délai de carence : vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec la collectivité X

Si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions différentes avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente à votre contrat précédent, vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat.

En revanche, si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente à votre contrat précédent, vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat. Vous ne pouvez pas non plus percevoir la prime de précarité si votre contrat prend fin pour l'un des motifs suivants :

Démission ou licenciement

Non-renouvellement de votre titre de séjour

Déchéance des droits civiques (c'est-à-dire ne plus avoir le droit de vote et de vous présenter à une élection en France ou dans le pays dont vous avez la nationalité)

Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Quel est le montant de l'indemnité de fin de contrat ?

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de votre **rémunération brute globale** perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus.

La rémunération brute globale comprend le traitement indiciaire, le complément de traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités.

Elle ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congés payés, ni les remboursements de frais professionnels.

L'indemnité de fin de contrat est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales. Elle est imposable sur le revenu.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

Qui est concerné par l'indemnité de fin de contrat ?

Vous pouvez bénéficier de l'indemnité de fin de contrat si vous avez été **recruté à partir du 1^{er} janvier 2021** pour **l'un des motifs suivants** :

Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ou fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées)

Occuper un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps

Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.)

Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Faire face à un accroissement temporaire d'activité

Quelles sont les conditions à remplir pour percevoir l'indemnité de fin de contrat ?

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, les **2 conditions** suivantes doivent être remplies :

La durée de votre contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 1 an**

Votre rémunération brute **globale** moyenne au cours de la durée **totale** de votre contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 3 603,60 €** par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps non complet.

Qu'est-ce que la rémunération brute globale moyenne ?

La rémunération brute globale moyenne est la somme des rémunérations mensuelles, que vous avez perçues au cours de votre période d'emploi, divisée par votre nombre de mois de contrats.

La rémunération brute globale comprend l'ensemble de vos traitements bruts ainsi que vos primes et indemnités, sauf les remboursements de frais professionnels et les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont vous avez bénéficié.

L'indemnité de fin de contrat **n'est pas versée** dans les cas suivants :

À la fin de votre contrat, vous êtes nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à la suite de votre réussite à un concours

À la fin de votre contrat, vous bénéficiez du renouvellement de votre contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou en CDI dans la **fonction publique hospitalière**. La notion de nouveau CDD doit s'entendre comme un nouveau CDD **qui n'entre pas dans le champ d'application de l'indemnité de fin de contrat** il doit en conséquence être supérieur à 1 an

Tout délai de carence entre votre contrat initial et votre nouveau contrat dans la fonction publique hospitalière **vous permet de bénéficier** du versement de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat initial.

Exemple

Cas n°1 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans un établissement X et bénéficiez ensuite d'un **CDD égal ou supérieur à un an ou d'un CDI** dans un autre établissement de la fonction publique hospitalière, sans délai de carence : vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec l'établissement X

Cas n°2 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans un établissement X et bénéficiez ensuite d'un CDD quelle que soit sa durée, ou d'un CDI, dans un autre établissement de la fonction publique hospitalière, **avec un délai de carence** supérieur ou égal à 1 jour : vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec l'établissement X

Cas n°3 : vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans un établissement X et bénéficiez ensuite d'un CDD quelle que soit sa durée, ou d'un CDI, **dans une autre administration de la fonction publique d'État ou territoriale** sans délai de carence : vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat avec l'établissement X

Si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions différentes avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente à votre contrat précédent, vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat. En revanche, si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente à votre contrat précédent, vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat. Vous ne pouvez pas non plus percevoir la prime de précarité si votre contrat prend fin pour l'un des motifs suivants :
Démission ou licenciement

Non-renouvellement de votre titre de séjour

Déchéance des droits civiques (c'est-à-dire ne plus avoir le droit de vote et de vous présenter à une élection en France ou dans le pays dont vous avez la nationalité)

Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Quel est le montant de l'indemnité de fin de contrat ?

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de votre **rémunération brute globale** perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus.

La rémunération brute globale comprend le traitement indiciaire, le complément de traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités.

Elle ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congés payés, ni les remboursements de frais professionnels.

L'indemnité de fin de contrat est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales. Elle est imposable sur le revenu.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

Vous avez droit à une indemnité de fin de contrat si votre CDD ne se poursuit pas par un CDI .

Le montant de l'indemnité est égale à 10 % de votre rémunération totale brute perçue pendant votre CDD.

Elle est versée à la fin de votre CDD en même temps que votre dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Et aussi...

- Dans le secteur privé

Et aussi...

- Dans le secteur privé

Textes de référence

- Code de la fonction publique : articles L554-3 à L554-4
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE
Article 45-1-1
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT
Articles 39-1, 39-1-1
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH
Articles 41-1-1
- Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique
Article 4
- Code de la santé publique : article R6152-418
Fonction publique hospitalière