



Un contractuel de la fonction publique a-t-il droit à la prime de précarité ?

Vérfié le 26 octobre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Oui, à partir du 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 communément appelée *prime de précarité*.

Fonction publique d'État (FPE)

Qui est concerné ?

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée au contractuel recruté pour l'un des motifs suivants :

- Pourvoir un **emploi dans certains établissements publics** (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033891022/>) nécessitant des qualifications professionnelles particulières
- 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)
- Pourvoir un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps
- Pourvoir un emploi à temps incomplet d'une durée inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet
- 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

Conditions à remplir

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 078,83 € par mois.

S'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat, l'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat.

C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État.

C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin, l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI () sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Montant

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

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

Territoriale (FPT)

Qui est concerné ?

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée aux contractuels recrutés pour l'un des motifs suivants :

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

- 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
- Pourvoir un emploi d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement de communes regroupant moins de 15 000 habitants
- Pourvoir un emploi d'une commune nouvelle issue de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants
- 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
- Pourvoir 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
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité

Conditions à remplir

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 078,83 € par mois.

L'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat.

C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique territoriale.

C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI () sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Montant

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

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

Hospitalière (FPE)

Cas général

Qui est concerné ?

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée au contractuel recruté 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)
- Pourvoir 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

Conditions à remplir

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 078,83 € par mois.

L'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il continue à travailler dans l'administration à la fin de son contrat.

C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction

publique hospitalière.

C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI () sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Montant

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

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

Praticien

Le praticien dont le CDD () ne se poursuit pas par un CDI () a droit à une indemnité de fin de contrat.

Le montant de l'indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au praticien.

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

Textes de référence

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068830) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068830>)
Article 7 ter
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000320434) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000320434>)
Article 136
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068965) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068965>)
Article 10
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>)
Articles 45-1, 50
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871608>)
Articles 39-1, 39-1 bis
- Décret n°91-155 relatif aux agents contractuels de la FPH [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231>)
Articles 41-1-1
- Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042460891) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042460891>)
Article 12
- Code de la santé publique : article R6152-418 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022870725&cidTexte=LEGITEXT000006072665) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022870725&cidTexte=LEGITEXT000006072665>)
Fonction publique hospitalière

Pour en savoir plus

- Établissements publics d'État autorisés à recruter des contractuels [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033891022/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033891022/>)
Legifrance