

Percevoir une indemnité de fin de contrat

Depuis début 2021, une indemnité de fin de contrat, ou prime de précarité, peut être versée sous certaines conditions aux agent-es contractuel-les de la fonction publique. Comme dans le privé, elle correspond à 10 % de la rémunération brute globale perçue.

Par **RAYMOND GRÜBER**,

coresponsable du secteur Situation des personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2021¹, à la fin d'un contrat à durée déterminée dans la fonction publique, une indemnité de fin de contrat peut être versée sous certaines conditions. Cette indemnité est également appelée « prime de précarité », et n'est valable que pour les contrats qui ont été conclus à partir du 1^{er} janvier 2021. Cette disposition s'applique en particulier à certains contrats précaires comme les postdocs, mais avec des conditions très restrictives. Le montant de l'indemnité de fin de contrat correspond à 10 % de la rémunération brute globale perçue.

CONDITIONS À RESPECTER

Ne sont éligibles que les contrats conclus afin de pourvoir des emplois de nature permanente² ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité³. Les contrats LRU, qui dépendent de l'article L. 954-3 du Code de l'éducation, sont ainsi susceptibles d'être exclus du dispositif, mais pour l'instant aucune jurisprudence n'existe sur ce point. Les autres contrats pris en application du décret 86-83 sont éligibles, comme le sont a priori les contrats d'ATER.

De plus, la durée du contrat doit être inférieure à un an, renouvellement compris. Cependant, tout délai de carence entre différents contrats de durée inférieure à un an permet d'être éligible à l'indemnité. La rémunération doit également être inférieure à deux fois le montant du smic, soit 3 418,57 euros brut au 1^{er} janvier 2023.

Enfin, le contrat doit être mené jusqu'au bout. L'indemnité ne peut pas être versée en cas de démission du poste. De plus, elle n'est pas versée en cas de réussite à un concours de recrutement, ou si vous refusez un CDD avec une rémunération au moins équivalente. En revanche, elle doit vous être versée si vous refusez un poste avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente.

Si vous remplissez toutes ces conditions, l'indemnité doit être versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

EXEMPLES

Cas n° 1 : vous êtes contractuel-le pour une durée de six mois dans une université et vous enchaînez sans délai de carence avec un autre



La rémunération doit être inférieure à deux fois le montant du smic, soit 3 418,57 euros brut au 1^{er} janvier 2023.

contrat d'un an dans le même établissement, dans une autre université ou un EPST comme le CNRS. Comme la durée totale des deux contrats est supérieure à un an, vous n'avez pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

Cas n° 2 : vous êtes contractuel-le pour une durée d'un an dans un établissement d'enseignement supérieur, avec un contrat qui se termine le 31 août, et vous bénéficiez ensuite d'un autre contrat qui commence le 15 septembre. Comme le délai de carence est supérieur à un jour, vous percevez l'indemnité de fin de contrat.

Cas n° 3 : vous êtes contractuel-le pour une durée inférieure ou égale à un an dans une école d'ingénieurs dépendant du ministère de l'Enseignement supérieur et vous bénéficiez ensuite d'un contrat dans une autre administration de la fonction publique territoriale ou hospitalière sans délai de carence : vous touchez l'indemnité de fin de contrat.

Cas n° 4 : vous êtes ATER jusqu'au 31 août et vous êtes recruté-e au 1^{er} septembre comme maître de conférences dans une autre université, vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat, et ce même si vous démissionnez avant la fin de votre contrat d'ATER.

Cas n° 5 : vous êtes fonctionnaire titulaire et vous êtes en disponibilité ou en détachement pour effectuer un contrat postdoctoral, vous n'avez pas droit à l'indemnité de fin de contrat. ■

La durée du contrat doit être inférieure à un an, renouvellement compris.

1. Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.
2. Section 1 du chapitre II du titre III du livre III du Code de la fonction publique.
3. Sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre III du même Code.