

Les indemnités de licenciement

REFERENCES JURIDIQUES :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet - Chapitre IV
- 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 droit public de la fonction publique territoriale - titre X
- Décret n° 85-186 du 7 février 1985 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales
- Circulaire ministérielle du 7 février 2007 MCT/B/07/00013/C pour la mise en œuvre du décret n° 2006-1596 du 13 décembre 2006 modifiant le décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

L'indemnité de licenciement ne constitue pas une rémunération versée en contrepartie de la prestation de travail. En effet, elle a un caractère de dommages-intérêts.

Dans la fonction publique il existe deux types d'indemnités de licenciement. Une indemnité de licenciement générale, utilisée dans plusieurs cas de figure ; et une indemnité de licenciement spécifique instaurée pour les fonctionnaires licenciés pour insuffisance professionnelle (cf. décret n° 85-186 du 7 février 1985).

Dans tous les cas, il n'est pas possible pour l'administration et l'agent de s'accorder pour déroger aux règles de calcul de l'indemnité définies par la réglementation (CE 1.010.2001 n°221037).

Section 1 : L'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires

Un agent titulaire ou stagiaire peut faire l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle dans le respect de la procédure disciplinaire (cf. article 83 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), c'est-à-dire quand l'agent est dans l'incapacité d'exercer les fonctions du grade qu'il occupe (≠ de la faute professionnelle).

EXEMPLES : lenteur, absence de rigueur régulière, incapacité à travailler en équipe.

I – Qui peut percevoir cette indemnité de licenciement ?

A. Les agents pouvant bénéficier du versement de l'indemnité de licenciement

Cette indemnité de licenciement ne peut être versée qu'aux **agents titulaires** (à temps complet ou non complet) licenciés pour insuffisance professionnelle qui ne satisfont pas aux conditions pour être admis à la retraite à jouissance immédiate (cf. article 1 du décret n° 85-186 du 7 février 1985).

B. Les agents exclus du versement de l'indemnité de licenciement

Sont exclus du bénéfice du versement de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle les agents titulaires ayant commis une faute lourde.

N'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle les stagiaires.

De même, les agents contractuels ne pourront pas la percevoir. En effet, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, ils percevront l'indemnité de licenciement évoquée dans la section 2 de cette fiche thématique.



II – Comment calculer cette indemnité de licenciement ?

Le calcul de cette indemnité de licenciement étant complexe, il convient de le diviser en trois étapes.

1. Le calcul de l'ancienneté (A)



L'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle correspond au nombre d'année de services valables pour la retraite, sans que ce nombre puisse être supérieur à 15 années.

Les services pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle sont donc :

- **Les services accomplis à temps complet auprès d'une ou plusieurs collectivités territoriales ou d'un ou plusieurs établissements publics territoriaux, et qui n'ont pas été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement, à l'exclusion des emplois dont l'agent reste titulaire,**
- **Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel qui seront pris en compte pour leur durée effective (et donc proratisés).**

Dès lors, les périodes de stage, même celle durant laquelle votre agent était affilié à la CNRACL, doivent être prise en compte, même si, seules, elles n'ouvrent pas de droits au versement de l'indemnité de licenciement.

De même, les périodes durant lesquelles l'agent est placé en congé de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, et congé de longue durée), doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté de votre agent, puisque lorsqu'il est en congé de maladie votre agent est considéré comme étant dans une position d'activité.

En revanche, ne doivent pas être prises en compte dans ce calcul les périodes d'absence de service fait et de disponibilité (disponibilité d'office pour raison de santé, disponibilité pour convenance personnelle, disponibilité pour la création ou la reprise d'une entreprise ...).

EXEMPLES DE PRORATISATION :

- ❖ Calcul de l'ancienneté d'un agent travaillant depuis 2 ans à 20 heures hebdomadaires :

$$A = (20/35) \times 24 \text{ mois}$$

$$A = 13,71$$

L'agent a donc une ancienneté de 13,71 mois, soit 1 an 1 mois et 21 jours.

- ❖ Calcul de l'ancienneté d'un agent travaillant depuis 1 an à 20 heures et 2 ans à 15 heures hebdomadaires :

Soit :

$$(20/35) \times 12 = 6,85 \text{ mois d'ancienneté pour la période à 20 heures hebdomadaires}$$

$$(15/35) \times 24 = 10,28 \text{ mois d'ancienneté pour la période à 15 heures hebdomadaires}$$

$$A = 6,85 + 10,28 = 17,13 \text{ mois d'ancienneté soit 1 an 4 mois et 4 jours}$$

2. La détermination du traitement (T)



La rémunération à prendre en compte est le **traitement brut** afférent au dernier mois d'activité. Ce traitement doit être calculé sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial (cf. article 1^{er} du décret n° 85-186).

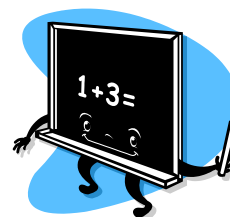
Dans le cas d'un agent à temps non complet, il convient de prendre en compte la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été à temps complet.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est **sa dernière rémunération à plein traitement**.

3. Le calcul de l'indemnité de licenciement (I)

Cette indemnité (I) est égale aux trois quarts **du traitement brut (T)** du dernier mois d'activité (à plein traitement), multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite (A), sans que ce nombre puisse être supérieur à 15 ans.

$I = (T \times \frac{3}{4}) \times A$ (dans la limite de 15 années).



III – Quelles sont les modalités de versement de l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois, par l'administration, au moment du licenciement.

Les dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale prévoient que ne sont pas assujetties aux cotisations sociales les indemnités de rupture de contrat de travail qui sont exonérées totalement ou partiellement d'impôts sur le revenu en vertu des dispositions de l'article 80 duodecies du Code général des impôts.

Dans un arrêt du 25 janvier 2018, la Cour de Cassation s'est prononcée sur le régime fiscal et social des indemnités de licenciement versées aux agents contractuels de droit public. Dans cet arrêt, la Cour a retenu que seules les sommes versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail limitativement énumérées par l'article 80 duodecies du Code général des impôts sont partiellement ou totalement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de contributions sociales.

Or, l'article 80 duodecies du Code général des impôts ne mentionne que les indemnités de rupture d'un contrat versées en application des dispositions du Code du travail, dispositions qui ne sont pas applicables aux agents de la fonction publique.

L'indemnité de licenciement versée aux agents de la fonction publique n'étant pas indiquée dans la liste limitative de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, elle est soumise à l'impôt sur le revenu, et, par conséquent, elle est assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS (cf. Cour de Cassation, du 25 janvier 2018, 17-11.442 ; Réponse à la question écrite n° 14263 publié au Journal Officiel du Sénat le 31 décembre 2020).

Cette jurisprudence ainsi que la question écrite concernaient la situation d'un agent contractuel de droit public. Toutefois, cette interprétation peut être étendue aux agents titulaires puisque le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet n'est pas mentionné dans l'article 80 duodecies du Code général des impôts.

Ainsi, il semblerait que l'indemnité de licenciement versée aux fonctionnaires soit également soumise à l'impôt sur le revenu, et, par conséquent, elle est assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

IV – Cumul de l'indemnité de licenciement et des allocations chômage

Le versement d'indemnité de licenciement n'empêche en rien le versement d'allocations chômage. Dès lors, l'agent peut, sous certaines conditions, percevoir des allocations chômage, qui seront **à la charge de la collectivité**.

Le versement des allocations d'assurance chômage est notamment conditionné par des démarches positives de recherche d'emploi et par l'aptitude physique de l'agent à exercer un emploi. Votre agent doit donc s'inscrire auprès de pôle emploi, qui le redirigera vers la collectivité.

Les indemnités de licenciement sont exclus du salaire de référence pour le calcul des allocations.



Compte tenu de la complexité de la réglementation relative au calcul des allocations chômage et de ses modalités d'application, le Centre de gestion assure une compétence facultative et payante à destination des collectivités en matière d'allocations chômage (instruction des demandes d'allocations pour perte d'emploi, transmission des éléments de calcul et du montant des allocations chômage à verser...).

L'adhésion d'une collectivité à cette prestation lui permet de solliciter au coup par coup, l'intervention du Centre de Gestion sur un dossier (facturation forfaitaire au dossier traité).

Désormais, vous pouvez adhérer à toutes les prestations facultatives mises en œuvre par le Centre de Gestion par le biais d'une délibération et d'une convention cadre unique. Les modèles de délibération et de convention cadre ainsi que les tarifs sont accessibles sur notre site www.cdg28.fr, dans l'extranet des collectivités, rubrique : « Accueil / Prestations facultatives / Collectivités affiliées / Délibération adhésion et convention cadre et annexes ».

Le Centre de Gestion agira ensuite sur demande d'intervention. Concernant la prestation « calcul des allocations chômage », le formulaire de saisine du Centre de Gestion est disponible dans l'extranet de notre site www.cdg28.fr, dans la rubrique : « Accueil / Prestations facultatives / Collectivités affiliées / Demandes intervention prestation chômage ».

Section 2 : Les autres cas d'indemnité de licenciement

I – Qui peut percevoir une indemnité de licenciement ?

A. Les agents pouvant bénéficier du versement de l'indemnité de licenciement

1. Les agents contractuels

Peuvent percevoir une indemnité de licenciement :

- ↗ Les agents recrutés en CDI ayant fait l'objet d'un licenciement, y ouvrant droit,
- ↗ Les agents en CDD ayant fait l'objet d'un licenciement, y ouvrant droit,

qu'ils soient recrutés sur un **emploi permanent ou non**, dès lors qu'ils sont régis par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Sont ainsi concernés, les contractuels de droit public de droit commun, les contractuels recrutés sur un emploi de direction, et les collaborateurs de cabinet licenciés en cours de mandat.

Les motifs de licenciements ouvrant droit au versement de l'indemnité de licenciement sont :

- ↗ Le licenciement pour inaptitude physique (art.11 et 12 du décret n°88-145)
- ↗ Le licenciement découlant de l'impossibilité de réemployer l'agent (à défaut de poste vacant) à l'issue des congés suivants :
 - Tous les congés pour raison de santé rémunérés ou non (à l'exclusion du congé sans traitement pour une durée d'au moins un an en l'absence de demande de réemploi de l'agent),
 - Le congé parental,
 - Le congé pour formation professionnelle,
 - Le congé non rémunéré pour raison familiale,
 - Le congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque sa durée n'excède pas un mois
 - Le congé pour fonctions électives.
- ↗ Le licenciement pour insuffisance professionnelle (attention, **dans ce cas l'indemnité de licenciement sera réduite de moitié**) (art. 39-2 du décret n°88-145),
- ↗ Le licenciement dans l'intérêt du service liée à
 - la suppression ou modification de l'emploi
 - le recrutement d'un fonctionnaire
 - le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat en cas de transformation du besoin

Sont également concernés par l'indemnité de licenciement, les agents contractuels de droit public licenciés en raison de leur refus d'accepter un contrat proposé par un nouvel employeur public ou privé, dans le cadre d'une reprise de l'activité publique de leur employeur d'origine, et notamment :

- quand une activité SPA est reprise par une autre personne publique (L 445-1 et 2 du CGFP)
- quand une activité SPIC est reprise par un organisme privé ou public (L 1224-3-1 du code du travail)

A l'inverse, lorsque les salariés de droit privé d'une entité dont l'activité est reprise par une personne publique dans le cadre d'un SPA refusent le nouveau contrat et donc le transfert, ils sont licenciés selon les règles du code du travail. En revanche, une fois le contrat de droit public accepté, le licenciement de ces agents sera régi par le décret n°88-145.

NOTA : Il ne faut pas confondre l'indemnité de licenciement avec l'indemnité de rupture spécifique qui doit être versée pour les fins anticipées d'un contrat de projet après au moins 1 an de contrat en cas d'abandon du projet ou réalisation avant terme. En revanche, lorsque le licenciement d'un contractuel en contrat de projet sera motivé par un autre motif, l'indemnité de licenciement sera due selon les règles de droit commun.

2. Les agents titulaires

Doivent percevoir une indemnité de licenciement les fonctionnaires affiliés au régime général (à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires) qui sont licenciés pour inaptitude physique faute de reclassement possible (cf. article 33-1 et suivants du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Doivent percevoir une indemnité de licenciement les fonctionnaires affiliés au régime général (à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires) **non intégrés** (ayant moins 17h30 d'emplois publics en qualité de fonctionnaires) licenciés pour suppression d'emploi faute de reclassement possible (cf. article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991)

Enfin, une indemnité de licenciement les fonctionnaires affiliés au régime général (à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires) **non intégrés** (ayant moins 17h30 d'emplois publics en qualité de fonctionnaires) licenciés faute de pouvoir être réintégré à la première vacance après une disponibilité pour convenances personnelles (cf. article 33-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991)

B. Les agents exclus du versement de l'indemnité de licenciement

1. Les agents contractuels

Ne peuvent pas percevoir une indemnité de licenciement, les agents contractuels

- **licenciés au cours ou à l'expiration de la période d'essai** (art.4 du décret n°88-145),
- **licenciés pour motif disciplinaire** (art.36-1 du décret n°88-145),
- **licenciés en l'absence de demande de réemploi dans les délais après un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise, pour élever un enfant, suivre son conjoint ou donner des soins à un proche** (art.18-1 du décret n°88-145),
- **licenciés en l'absence de demande de réemploi dans les délais au terme d'un congé mobilité** (art.35-2 du décret n°88-145),
- **dont le contrat n'est pas renouvelé au terme de leur contrat à durée déterminée (CDD),**
- **recrutés pour effectuer une vacation.**

En outre l'article 44 du décret n°88-145 exclut l'indemnité lorsque l'agent :

- **est un fonctionnaire détachés en qualité d'agent contractuel**
- **est un fonctionnaire en disponibilité**
- **retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une administration ou une SEM**
- **a atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite** et justifiant de la durée d'assurance exigée, tous régimes confondus pour obtenir la liquidation d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale
- **est démissionnaire.**
- **est reclassé en cours de licenciement,**
- **acceptent la modification de leur contrat.**

NOTA :

Certains agents ne touchent pas d'indemnité de licenciement mais une indemnité spécifique régie par d'autres règles :

- Les agents contractuels recrutés sur contrat de projet licenciés après un an de contrat en cas d'abandon du projet ou réalisation avant terme.
- Les agents contractuels en CDI ayant accepté une rupture conventionnelle.

Les contractuels recrutés sur un contrat de travailleur handicapé sont régis par des dispositions spécifiques.

Il en va de même pour les assistantes maternelles régis par l'art. R 422-1 du code de l'action sociale et des familles.

2. Les agents stagiaires

Les agents stagiaires ne peuvent pas percevoir une indemnité de licenciement.

3. Les agents titulaires

En général, les fonctionnaires affiliés à la CNRACL dont l'emploi est supprimé sont placés en surnombre pendant un an maximum par l'employeur, avant d'être pris en charge par le CdG ou CNFPT (cf. article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Les agents affiliés à la CNRACL (effectuant plus de 28 heures hebdomadaires) ne peuvent pas percevoir d'indemnité de licenciement lorsqu'ils sont licenciés pour inaptitude physique (après refus de la CNRACL).

De plus, les agents ayant refusé 3 offres d'emploi correspondant à leur grade après une disponibilité n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement ne peut pas non plus être versée à l'agent qui refuse, sans motif valable lié à son état de santé, le ou les postes proposés à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée.

II – Comment calculer l'indemnité de licenciement ?



A. Pour les agents contractuels

Sont développées ci-dessous les modalités applicables aux procédures engagées après le 1^{er} janvier 2016.

L'indemnité de licenciement **est égale** (cf. article 46 décret n° 88-145), sous réserve de plafonds :

- ⇒ **à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de services,**
- ⇒ **au tiers de la rémunération de base pour chacune des années suivantes,**

Elle est **plafonnée à 12 fois la rémunération de base.**

1. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité (A)

a. Pour tous les agents contractuels

Il s'agit de l'ancienneté acquise auprès du même employeur, et non au titre d'un seul contrat ou d'un même emploi.

Le décret précise toutefois que les services doivent avoir été accomplis **pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif** ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Si l'agent est licencié dans le cadre du transfert d'une activité SPA par la personne publique, l'ancienneté à prendre en compte comprend les services accomplis auprès de l'employeur d'origine (art. L 1224-3 du code du travail).

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est décomptée **à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement**, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédés sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas 2 mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu. En cas de renouvellement de contrat, **l'ancienneté est donc prise en compte dès la conclusion du contrat initial.**

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Concernant les agents à temps non complet, il n'y a pas lieu de proratiser leur ancienneté (contrairement aux agent à temps partiel).

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 28 du décret n° 88-145 :

- ↔ Congés annuels,
- ↔ Congés pour formation syndicale,
- ↔ Congés pour formation professionnelle,
- ↔ Congés de représentation,
- ↔ Congés de maladie,
- ↔ Congés de grave maladie,
- ↔ Congés pour accident de travail,
- ↔ Congé pour maladie professionnelle,
- ↔ Congé de paternité, maternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant,
- ↔ Congé de présence parentale,
- ↔ Congé de solidarité familiale,
- ↔ Congés pour évènements familiaux,
- ↔ Périodes de service national ou d'activité effectuées dans les réserves.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Restant à préciser que **toute période inférieure à 6 mois ne donnera pas lieu à indemnisation**, et que **toute période égale ou supérieure à 6 mois devra être comptabilisé comme une année d'ancienneté** (cf. article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, **le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement** (cf. article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Ainsi le montant alloué est limité par l'échéance du contrat

EXEMPLE:

Calcul de l'ancienneté d'un agent recruté depuis le 1.09.2017 à temps complet et licencié le 1^{er} avril 2023 :
Son ancienneté est de 5 ans et 7 mois , on retiendra donc 6 ans (*car toute période égale ou supérieure à 6 mois devra être comptabilisé comme 1 an*).

Cependant il reste 4 mois de contrat jusqu'au terme normal
De fait l'ancienneté est défalquée de ces 5 mois, soit 5 ans et 2 mois
Il y a donc lieu de retenir 5 ans d'ancienneté.
 $I = 5 * T / 2$

b. Précision pour les agents contractuels à temps partiel

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué (cf. article 48 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Dès lors l'ancienneté doit être proratisée.

Toute période inférieure à 6 mois ne donnant pas lieu à indemnisation, il convient d'arrondir ce résultat à 1 an d'ancienneté.

EXEMPLE DE PRORATISATION :

Calcul de l'ancienneté d'un agent travaillant depuis 2 ans à 20 heures hebdomadaires :

$$A = (20/35) \times 24$$
$$A = 13,71$$

L'agent a donc une ancienneté de 13,71 mois, soit 1 an 1 mois et 21 jours.

2. La détermination de l'assiette de rémunération (T)

a. Pour les agents contractuels à temps complet ou à temps non complet

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est **la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.**



Le supplément familial de traitement, les indemnités pour travaux supplémentaires ou les autres indemnités accessoires (remboursement de frais...) ainsi que les prestations d'action sociale sont à exclure (cf. article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Pour les agents à temps non complet, il faut bien prendre la rémunération nette effectivement perçues ,sans la ramener à un temps plein (CAA Nantes 16.11.2017 n°16NT02888).

Les cotisations devant être appliquées pour obtenir la rémunération nette sont celles du mois civil précédant le licenciement. Vous trouverez ci-dessous les cotisations devant être prise en compte :

Cotisations
Maladie, maternité
CSG non déductible
CSG déductible
CRDS
Vieillesse
Vieillesse déplafonnée
IRCANTEC tranche A

A noter : Les indemnités à prendre en compte ou à exclure de l'assiette est précisé par la jurisprudence.

Selon l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel du 16 novembre 2017, n° 16NT02888, relatif au calcul de l'indemnité de licenciement pour un agent contractuel, la prime de fonction et de résultat (PFR) ne serait pas une indemnité accessoire dans le cas d'espèce mais un élément devant être compris dans l'assiette de rémunération de référence.

A l'inverse la cour administrative de Bordeaux dans un arrêt du 23 février 2023 n°21BX02067 a estimé que l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves ne devait pas être prise en compte dans l'assiette. Elle a jugé de même pour la prime de fin d'année (CAA Bordeaux 19.02.2008, n°06BX00941)

b. Pour les agents contractuels rémunéré à demi-traitement en maladie ou en congé non rémunéré

Pour les agents dont le traitement a été réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou d'un congé non rémunéré, **la rémunération prise en compte est celle du dernier mois à plein traitement.**

Il en va de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

c. Pour les agents contractuels à temps partiel

Pour les agents à temps partiel, la rémunération à prendre en compte est celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient été employés à temps complet.

Pour un agent à temps partiel thérapeutique, il a été jugé qu'il fallait prendre sa dernière rémunération à plein traitement car les IJ perçues en complément de la rémunération durant le TPT en sont pas considérées comme de la rémunération (CAA Lyon 20.10.2020 n°18LY02812).

3. Le calcul de l'indemnité de licenciement (I)



L'indemnité de licenciement est égale à **la moitié du dernier traitement mensuel net pour chacune de 12 premières années de services et un tiers de ce traitement mensuel pour chacune des années suivantes.**

Le résultat ne peut excéder 12 fois le montant de ce dernier traitement mensuel net (cf. article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Pour les 12 premières années de services :

$$I_1 = (T/2) \times A_1$$

Pour les années suivantes :

$$I_2 = (T/3) \times A_2$$

Soit :

$$I = I_1 + I_2$$

$$I = (T/2) \times A_1 + (T/3) \times A_2$$

4. Le cas particulier des personnes ayant atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite (I')

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais ne justifient pas d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, **l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà de cet âge** (cf. article 46 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Ici aussi, toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Vous devez alors calculer l'ancienneté de votre agent à compter de l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite jusqu'à son licenciement.

EXEMPLE :

Un agent ayant travaillé 28 mois entre l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite et son licenciement.

$$1,67\% \times 28 = 46,76\%$$

$$I' = I - (46,76\% \times I).$$

Vous verserez à l'agent le montant obtenu en I'.

L'indemnité sera aussi plafonnée à 12 fois la rémunération de base.

5. Le cas particulier du licenciement pour insuffisance professionnelle

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle l'indemnité de licenciement de l'agent contractuel sera réduite de moitié :

$$I = (T/2) \times A_1 + (T/3) \times A_2 / 2$$

L'indemnité sera aussi plafonnée à 12 fois la rémunération de base.

B. Pour les agents titulaires en cas de licenciement pour inaptitude physique

Le calcul de l'indemnité de licenciement étant complexe, il convient de le diviser en trois étapes.

1. Le calcul de l'ancienneté (A)



Il convient de préciser que les services effectifs pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement sont (cf. article 31 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991) :

- **Les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement, à l'exclusion des emplois dont l'agent reste titulaire ;**
- **Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel qui seront pris en compte pour leur durée effective (et donc proratisés).**

Dès lors, les périodes de stage, même celle durant laquelle votre agent était affilié à la CNRACL, doivent être prise en compte, même si, seules, elles n'ouvrent pas de droits au versement de l'indemnité de licenciement.

De même, les périodes durant lesquelles l'agent est placé en congé de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, et congé de longue durée), doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté de votre agent, puisque lorsqu'il est en congé de maladie votre agent est considéré comme étant dans une position d'activité.

En revanche, ne doivent pas être prises en compte dans ce calcul les périodes d'absence de service fait et de disponibilité (disponibilité d'office pour raison de santé, disponibilité pour convenance personnelle, disponibilité pour la création ou la reprise d'une entreprise ...).

Restant à préciser que **toute période inférieure à 6 mois ne donnera pas lieu à indemnisation**, et que **toute période égale ou supérieure à 6 mois devra être comptabilisé comme une année d'ancienneté**.

EXEMPLES DE PRORATISATION :

- ❖ Calcul de l'ancienneté d'un agent travaillant depuis 2 ans à 20 heures hebdomadaires :

$$A = (20/35) \times 24$$

$$A = 13,71$$

L'agent a donc une ancienneté de 13,71 mois, soit 1 an 1 mois et 21 jours.

Toute période inférieure à 6 mois ne donnant pas lieu à indemnisation, il convient d'arrondir ce résultat à 1 an d'ancienneté.

- ❖ Calcul de l'ancienneté d'un agent travaillant depuis 1 an à 20 heures et 2 ans à 15 heures hebdomadaires :

Soit :

$$(20/35) \times 12 = 6,85 \text{ mois d'ancienneté pour la période à 20 heures hebdomadaires}$$

$$(15/35) \times 24 = 10,28 \text{ mois d'ancienneté pour la période à 15 heures hebdomadaires}$$

$$A = 6,85 + 10,28 = 17,13 \text{ mois d'ancienneté soit 1 an 4 mois et 4 jours.}$$

Toute période inférieure à 6 mois ne donnant pas lieu à indemnisation, il convient d'arrondir ce résultat à 1 an d'ancienneté.

2. La détermination du traitement (T)



La rémunération mensuelle à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement est **la dernière rémunération perçue par l'agent à plein traitement** (c'est-à-dire hors des périodes de congés de maladie) **transformée en temps complet, net des retenues pour pension et cotisation de sécurité sociale, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération** (cf. article 32 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991). Dès lors, le supplément familial de traitement, les indemnités pour travaux supplémentaires ou les autres indemnités accessoires ainsi que les prestations d'action sociale sont à exclure.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est **sa dernière rémunération à plein traitement**.

Vous trouverez ci-dessous les calculs à effectuer afin d'obtenir cette rémunération à adapter en fonction de votre cas :

Valeur du point d'indice depuis le 1.07.2023 = 4,92

Rémunération brute à plein traitement = 4,92 x Indice majoré de l'agent

Rémunération brute à temps non complet = Rémunération brute à plein traitement x volume horaire
35

Les cotisations devant être appliquées pour obtenir la rémunération nette sont celles du mois civil précédant le licenciement. Vous trouverez ci-dessous les cotisations devant être prise en compte :

Cotisations
Maladie, maternité
CSG non déductible
CSG déductible
CRDS
Vieillesse
Vieillesse déplafonnée
IRCANTEC tranche A

Rémunération nette à temps non complet = Rémunération brute à temps non complet – Total des cotisations à appliquer

Rémunération nette à temps complet = Rémunération nette à temps non complet x 35
Volume horaire hebdomadaire

3. Le calcul de l'indemnité de licenciement (I)

L'indemnité de licenciement est égale à **la moitié du traitement mensuel défini à l'article 32 du décret n° 91-298 pour chacune des douze premières années de services et au tiers de celui-ci pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois le montant de ce traitement** (cf. article 41-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).



Pour les 12 premières années de services :

$$I_1 = (T/2) \times A_1$$

Pour les années suivantes :

$$I_2 = (T/3) \times A_2$$

Soit :

$$I = I_1 + I_2$$

$$I = (T/2) \times A_1 + (T/3) \times A_2$$

4. Le cas particulier des personnes ayant plus de 60 ans (I')

Pour les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955), **l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge** (cf. article 41-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Vous devez alors calculer l'ancienneté de votre agent à compter de son âge d'ouverture de droit à une pension de retraite jusqu'à son licenciement.

EXEMPLE :

Un agent ayant travaillé 28 mois entre son 62^{ème} anniversaire et son licenciement.

$$1,67\% \times 28 = 46,76\%$$

$$I' = I - (46,76\% \times I).$$

Vous verserez à l'agent le montant obtenu en I'.

C. Pour les agents titulaires NON INTEGRES en cas de licenciement pour suppression de poste (cf. décret n° 91-298)

Le calcul de l'indemnité de licenciement étant complexe, il convient de le diviser en trois étapes.

1. Le calcul de l'ancienneté (A)

Il convient de préciser que les services effectifs pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement sont (cf. article 31 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991) :



- **Les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement, à l'exclusion des emplois dont l'agent reste titulaire ;**
- **Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel qui seront pris en compte pour leur durée effective** (et donc proratisés).
- **Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.**

Dès lors, les périodes de stage, même celle durant laquelle votre agent était affilié à la CNRACL, doivent être prise en compte, même si, seules, elles n'ouvrent pas de droits au versement de l'indemnité de licenciement.

De même, les périodes durant lesquelles l'agent est placé en congé de maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, et congé de longue durée), doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté de votre agent, puisque lorsqu'il est en congé de maladie votre agent est considéré comme étant dans une position d'activité.

En revanche, ne doivent pas être prises en compte dans ce calcul les périodes d'absence de service fait et de disponibilité (disponibilité d'office pour raison de santé, disponibilité pour convenance personnelle, disponibilité pour la création ou la reprise d'une entreprise ...).

2. La détermination du traitement (T)



La rémunération mensuelle à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement est **la dernière rémunération perçue par l'agent à plein traitement** (c'est-à-dire hors des périodes de congés de maladie) **transformée en temps complet, net des retenues pour pension et cotisation de sécurité sociale, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération** (cf. article 32 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991). Dès lors, le supplément familial de traitement, les indemnités pour travaux supplémentaires ou les autres indemnités accessoires ainsi que les prestations d'action sociale sont à exclure.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est **sa dernière rémunération à plein traitement**.

3. Le calcul de l'indemnité de licenciement (I)

L'indemnité de licenciement est égale à **un mois de traitement mensuel par année de services effectifs**.

Le montant ne peut être inférieure à un mois ni supérieur à 18 mois de traitement (cf. article 30 du décret n° 91-298).



Soit :

$I = 1T \times A$ dans la limite de 18 mois de traitement maximum, et 1 mois de traitement minimum

4. Le cas particulier des personnes ayant plus de 50 ans

Pour les agents ayant atteint l'âge de 50 ans, **l'indemnité de licenciement est majorée de 10%**.

5. Le cas particulier des personnes ayant atteint l'Age légal (I')

Pour les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955) à la date du licenciement, ou dans le mois suivant, et qu'il remplit les conditions pour une retraite à taux plein, **l'indemnité de licenciement ne peut être supérieur à 1 année de traitement** (cf. article 30 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

III – Quelles sont les modalités de versement de l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois, par l'administration, au moment du licenciement.

Les dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale prévoient que ne sont pas assujetties aux cotisations sociales les indemnités de rupture de contrat de travail qui sont exonérées totalement ou partiellement d'impôts sur le revenu en vertu des dispositions de l'article 80 du Code général des impôts.

Dans un arrêt du 25 janvier 2018, la Cour de Cassation s'est prononcée sur le régime fiscal et social des indemnités de licenciement versées aux agents contractuels de droit public. Dans cet arrêt, la Cour a retenu que seules les sommes versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail limitativement énumérées par l'article 80

duodécies du Code général des impôts sont partiellement ou totalement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de contributions sociales.

Or, l'article 80 duodécies du Code général des impôts ne mentionne que les indemnités de rupture d'un contrat versées en application des dispositions du Code du travail, dispositions qui ne sont pas applicables aux agents de la fonction publique.

L'indemnité de licenciement versée aux agents de la fonction publique n'étant pas indiquée dans la liste limitative de l'article 80 duodécies du Code général des impôts, elle est soumise à l'impôt sur le revenu, et, par conséquent, elle est assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS (cf. Cour de Cassation, du 25 janvier 2018, 17-11.442 ; Réponse à la question écrite n° 14263 publié au JO du Sénat le 31 décembre 2020).

Cette jurisprudence ainsi que la question écrite concernaient la situation d'un agent contractuel de droit public. Toutefois, cette interprétation peut être étendue aux agents titulaires puisque le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet n'est pas mentionné dans l'article 80 duodécies du Code général des impôts.

Ainsi, il semblerait que **l'indemnité de licenciement versée aux fonctionnaires soit également soumise à l'impôt sur le revenu, et, par conséquent, elle est assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.**

IV – Cumul des indemnités de licenciement et des allocations chômage

Le versement d'indemnité de licenciement n'empêche en rien le versement d'allocations chômage. Dès lors, l'agent peut, sous certaines conditions, percevoir des allocations chômage, qui seront **à la charge de la collectivité, ou de Pôle Emploi** pour les agents contractuels si la collectivité a conventionné avec Pôle Emploi. Le versement des allocations d'assurance chômage est notamment conditionné par des démarches positives de recherche d'emploi et par l'aptitude physique de l'agent à exercer un emploi. Votre agent doit donc s'inscrire auprès de pôle emploi, qui le redirigera vers la collectivité.

Les indemnités de licenciement sont exclus du salaire de référence pour le calcul des allocations.



Compte tenu de la complexité de la réglementation relative au calcul des allocations chômage et de ses modalités d'application, le Centre de gestion assure une compétence facultative et payante à destination des collectivités en matière d'allocations chômage (instruction des demandes d'allocations pour perte d'emploi, transmission des éléments de calcul et du montant des allocations chômage à verser...).

L'adhésion d'une collectivité à cette prestation lui permet de solliciter au coup par coup, l'intervention du Centre de Gestion sur un dossier (facturation forfaitaire au dossier traité).

Désormais, vous pouvez adhérer à toutes les prestations facultatives mises en œuvre par le Centre de Gestion par le biais d'une délibération et d'une convention cadre unique. Les modèles de délibération et de convention cadre ainsi que les tarifs sont accessibles sur notre site www.cdg28.fr, dans l'extranet des collectivités, rubrique : « Accueil / Prestations facultatives / Collectivités affiliées / Délibération adhésion et convention cadre et annexes ».

Le Centre de Gestion agira ensuite sur demande d'intervention. Concernant la prestation « calcul des allocations chômage », le formulaire de saisine du Centre de Gestion est disponible dans l'extranet de notre site www.cdg28.fr, dans la rubrique : « Accueil / Prestations facultatives / Collectivités affiliées / Demandes intervention prestation chômage ».