

## L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT DUE AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC LICENCIES POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

### Références:

- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Cour de cassation 17-11442 du 25 janvier 2018

### Cas d'attribution de l'indemnité de licenciement

Les agents contractuels de droit public licenciés pour inaptitude physique perçoivent une indemnité de licenciement versée par la collectivité ou l'établissement employeur.

### Mode de calcul de l'indemnité de licenciement

#### 1. Le principe

L'indemnité de licenciement est égale à :

- ↳ La moitié de la rémunération de base de l'agent (voir point 2 ci-après) pour chacune des douze premières années de services de l'agent dans la collectivité,
- ↳ Et au tiers de cette même rémunération de base pour chacune des années suivantes.

L'indemnité de licenciement ne peut toutefois pas excéder douze fois la rémunération de base de l'agent.

Les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais qui 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 à taux plein, bénéficient d'une indemnité de licenciement réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge.

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois. (article 49 – décret 88-145)

#### 2. Détermination de la rémunération de base de l'agent

La rémunération de base qui sert au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération mensuelle perçue par l'agent au cours du mois civil précédant le licenciement, déduction faite:

- Des cotisations de sécurité sociale,
- Le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire.

Aucun des autres éléments de rémunération (supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures complémentaires et supplémentaires...) ne doit être pris en compte dans le calcul de la rémunération de base mensuelle de l'agent.

A noter que lorsque le dernier traitement mensuel de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, c'est la dernière rémunération de l'agent à plein traitement qui doit être prise comme rémunération mensuelle de base. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

De plus, si la rémunération mensuelle de base correspond à un mois où l'agent était à temps partiel, la rémunération de base doit être calculée comme si l'agent avait été employé ce mois-là à temps complet.

### Détermination du nombre d'années de services de l'agent

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. Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux 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. Si le recrutement dans la collectivité résulte d'un transfert de personnel, l'ancienneté acquise dans la collectivité d'origine ou dans l'entité économique d'origine doit également être comptée. 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.

Lorsque le licenciement intervient alors que l'agent était en contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restent à courir jusqu'au terme normal du contrat.

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

A noter que toute période pendant laquelle l'agent a exercé ses fonctions à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

De plus sont également pris en compte dans l'ancienneté les congés prévus aux articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14-2, 14-3, 16 et 20 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatifs aux agents contractuels.

### Exemples de calcul de l'indemnité de licenciement



**Exemple** : un agent en CDD à temps non complet depuis 5 ans et 4 mois licencié au terme prévu de son contrat et dont le traitement mensuel net correspond à 1000 € :

**Ancienneté prise en compte** : 5 ans (*règle de l'arrondi*)

**Calcul de l'indemnité de licenciement brute** :  $1/2 \times 1000 \times 5 \text{ ans} = 2500 \text{ €}$ .

**Indemnité de licenciement nette à verser à l'agent** = 2500 € - les cotisations et contributions sociales en vigueur au moment du versement.



**L'indemnité de licenciement est soumise à cotisations sociales, CSG, CRDS et est imposable.** (*Cour de cassation, 2ème chambre civile, n° 17-11.442, 25 janvier 2018*).



En cas de rupture avant le terme d'un engagement à durée déterminée, le calcul de l'indemnité de licenciement est spécifique ( cf 2ème alinéa de l'article 46 - décret 88-145). Pour plus de précisions, contactez les services du CDG.



**Exemple** : un agent en CDI à temps non complet depuis 24 ans et 6 mois dont le traitement mensuel net correspond à 1000 € :

Ancienneté prise en compte : 25 ans

Indemnité de licenciement brute :

↳  $1/2 \times 1000 \times 12 \text{ ans (pour les 12 premières années)} = 6000 \text{ €}$

↳  $1/3 \times 1000 \times 13 \text{ ans (pour les années suivantes)} = 4333,33 \text{ €}$

↳  $6000 + 4333,33 = 10333,33 \text{ €}$



**Limite du montant de l'indemnité de licenciement : 12 fois la rémunération de base soit  $12 \times 1000 = 12\,000 \text{ €}$**  à laquelle on viendra déduire les cotisations sociales en vigueur avant versement de l'indemnité nette de retenues à l'agent.

### Régime de cotisations et d'imposition

L'indemnité est soumise à toutes cotisations et contributions; elle est imposable.