

SUNDEP

<http://www.sundep.org>

# **L'indemnité de licenciement versée aux délégués académiques et suppléants en CDI**

- Le métier - Personnels précaires -

Publication le vendredi 29 août 2008

Fichier PDF créé le dimanche 7 septembre 2008

**La mise en place du CDI pour les suppléants du premier degré et pour les délégués académiques du second degré qui justifient de 6 ans d'ancienneté « en continu » amène à la création d'un nouveau droit pour les précaires :**

- **si le rectorat ne peut pas retrouver des heures pour l'embauche du maître,**
- **ou si l'inspection à l'issue du stage de validation rend un avis défavorable,**  
**le rectorat peut procéder à un licenciement.**

**Ci-dessous les règles applicables, issues du site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr).**

#### Sommaire

- [12- 1. Les bénéficiaires](#)
- [12- 2. L'interdiction de verser l'indemnité de licenciement](#)
- [12- 3. Modalités de calcul](#)

<h3 class="spip" id="outil\_sommaire\_0">12- 1. Les bénéficiaires

Cette indemnité est attribuée en cas de licenciement proprement dit, c'est-à-dire lorsque le contrat ou l'engagement est à durée indéterminée, ou lorsque, étant à durée déterminée, il est interrompu avant son terme.

Elle n'est versée que lorsque le contrat ou l'engagement a été confirmé après une éventuelle période d'essai. Elle n'est pas due si l'agent est licencié au cours ou à l'expiration de cette période.

Le licenciement peut intervenir au cours de l'exercice des fonctions ou lorsque l'agent, physiquement apte n'a pu être réintégré à l'issue d'un congé.

Dans cette dernière hypothèse l'indemnité de licenciement est versée en cas de non réemploi, à l'issue des congés suivants :

- tous les congés pour raison de santé rémunérés ou non ;
- le congé parental ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- le congé non rémunéré pour raison de famille ;
- le congé pour exercice d'un mandat électif dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public ;
- le congé pour élever un enfant lorsque sa durée n'a pas excédé un mois.

Par ailleurs, l'indemnité de licenciement est aussi versée lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude physique.

<h3 class="spip" id="outil\_sommaire\_1">12- 2. L'interdiction de verser l'indemnité de licenciement

En revanche, cette indemnité n'est pas servie dans les circonstances énoncées ci-dessous, si l'intéressé :

- arrive au terme de son contrat à durée déterminée ;
- démissionne ;
- est fonctionnaire détaché sur un emploi ne conduisant pas à pension civile ; c'est-à-dire un emploi de contractuel ;

- retrouve un emploi dans le secteur public ;
- a été engagé pour effectuer des vacances ;
- est licencié à titre de sanction disciplinaire ;
- à atteint l'âge de soixante ans et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.

### 12- 3. Modalités de calcul

#### 12- 3- 1. Formule de calcul

Les articles 53 et 55 précisent les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, qui sont illustrées ci-dessous par quelques exemples.

D'une manière générale, il convient d'utiliser la formule :

$$I = ([A \times R] / 2) + ([A'' \times R] / 3) \text{ avec la limite } < 12 R$$

**I** = est l'indemnité de licenciement qui ne peut être supérieure à 12 fois la rémunération de base.

**R** = est la rémunération correspondant à la dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement.

Dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

**A** = est l'ancienneté décomptée par années, inférieure ou égale à 12.

**A''** = est l'ancienneté décomptée par années à partir de la 13<sup>ème</sup> année.

Toute période supérieure ou égale à six mois est comptée pour une année, les périodes inférieures à six mois ne sont pas décomptées ; l'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée, que l'agent ait été recruté à temps incomplet ou autorisé à travailler à temps partiel.

Depuis la publication du décret du 12 mars 2007, l'agent licencié après un congé non rémunéré peut percevoir une indemnité de licenciement dont la base de calcul est la rémunération effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement, telle qu'elle est définie au premier alinéa de l'article 53.

#### 12- 3- 2. Exemples

	Cas n° 1	Cas n° 2	Cas n° 3	Cas n° 4
Dernière rémunération nette	1.200 Euros	960 Euros		1.200 Euros
Travail effectué à	100%	80%		
Ancienneté	16 ans	* 3 ans à 80%, 4 ans à 100%, 5 ans à 50%	4 mois	** 7 mois
Salaires rétabli à 100%		960 x 100 / 80 = 1.200 Euros		
Licenciement prononcé pour				*** insuffisance professionnelle
Indemnité de licenciement	$((1200 \times 12)/2) + ((1200 \times 4)/3) = 8.800$ Euros	$((3 \times 0.8 \times 1200) / 2) + ((4 \times 1200)/2) + ((5 \times 0.5 \times 1200)/2) = 5.340$ Euros	pas d'indemnité	$((1 \times 1200)/2) / 2 = 300$ Euros

\* Décompte de l'ancienneté au prorata du temps effectué, utilisation de la rémunération correspondant à du temps plein

\*\* L'ancienneté compte pour un an puisqu'elle est supérieure à 6 mois

\*\*\* Le montant de l'indemnité est divisé par 2 puisque le licenciement est prononcé pour insuffisance professionnelle

### 12- 3- 3. Réductions du montant de l'indemnité

Des réductions de l'indemnité peuvent être effectuées dans certains cas :

- en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'indemnité de licenciement est réduite de moitié ;
- lorsque le contrat ou engagement à durée déterminée est interrompu avant son terme, l'indemnité ne peut pas être supérieure au nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement ;
- pour l'agent âgé de plus de 60 ans mais ne justifiant 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 est réduite de 1,67 % par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

L'article 54 du décret de 1986 tient compte de la réforme des retraites de 2003 précitée.

La réduction de 1,67 % pour les agents qui sont licenciés au-delà de leur 60e anniversaire ne s'applique que lorsqu'ils 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.

Exemple :

Dernier salaire net : 1200 euros Ancienneté 11 ans Durée de l'ancienneté au-delà de 60 ans : 24 mois

Indemnité de licenciement :  $I = (1200 \times 11) / 2 = 6600$  euros

Réduction de l'indemnité de licenciement de 1,67 % par mois de service au-delà de 60 ans :  $6600 \times 1,67 \% = 110,22$  euros Sur 24 mois =  $110,22 \times 24 = 2645,28$  Indemnité réduite =  $6600 - 2645,28 = 3954,72$  euros.

### 12- 4. Modalités de versement

L'indemnité est versée en une seule fois par l'administration.