



Fiche RH

Processus métier : L'indemnité de licenciement

Date	22/10/2025 (mise à jour le 22 octobre 2025)
Domaine	Modernisation RH
Objet	Versement de l'indemnité de licenciement
Documents de référence	<ul style="list-style-type: none">- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 51 à 56)- Guide méthodologique DGAFP relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (novembre 2016)
Groupe de travail	Relations aux comptes

SRH

SRH

1. Définition

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

2. Périmètre

L'indemnité de licenciement peut être versée à :

- l'agent recruté pour une durée indéterminée ;
- l'agent recruté pour une durée déterminée licencié avant le terme de son contrat ;
- l'agent non titulaire auquel un nouveau contrat est proposé lorsque l'activité de la personne morale de droit public au sein de laquelle il exerce est reprise par une autre personne publique (article 14 ter de la loi n° 83-634), une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial (article L. 1224-3-1 du code du travail).

L'agent licencié perçoit une indemnité, sauf lorsqu'il :

- est licencié pour non-renouvellement d'un titre de séjour, déchéance de ses droits civiques ou interdiction d'exercer un emploi public ;
- est licencié au cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- est licencié pour faute disciplinaire ;
- est reclassé sur un autre poste ;
- est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ;
- retrouve immédiatement un emploi équivalent au sein de l'Etat, des régions, des départements, des communes ou de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- accepte une modification substantielle de son contrat ;
- a atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

3. Montant

L'indemnité de licenciement est égale :

- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de services ;
- et au tiers de la rémunération de base pour chacune des années suivantes.

Le montant de l'indemnité de licenciement est au maximum égal à 12 mois de la rémunération de base.

❖ Le calcul de la rémunération de base

La rémunération de base prise en compte pour le calcul est la **dernière rémunération, nette des cotisations de sécurité sociale, perçue au cours du mois précédant le licenciement**.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires et autres indemnités accessoires.

Pour calculer la rémunération de base, il convient de déduire de la rémunération le montant des cotisations de sécurité sociale du calcul suivantes :

- la cotisation ouvrière vieillesse,
- la cotisation ouvrière maladie.

Les cotisations au titre de l'IRCANTEC ne sont pas à prendre en compte.

Commenté [BL1]: La confirmation de ce point a été demandée à la DGAFP

La formule de calcul est la suivante : (traitement brut + indemnité de résidence) – (cotisation ouvrière vieillesse + cotisation ouvrière maladie).

- ✓ **Pour l'agent à temps partiel**, la rémunération prise en compte correspond au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Exemple : un agent à temps plein perçoit une rémunération mensuelle de 2 500 euros (dont 500 euros de prestations familiales, supplément familial de traitement, indemnités pour travaux supplémentaires et autres indemnités accessoires). Si sa quotité travaillée est de 60 %, sa rémunération mensuelle sera égale à 60 % de 2 000 euros (soit 1 200 euros), selon les règles de calcul applicables au temps partiel. Toutefois, si l'agent est licencié, l'administration devra calculer l'indemnité de licenciement qu'elle lui devra, le cas échéant, par référence à la rémunération mensuelle d'un agent à temps plein (hors les 500 euros de prestations familiales, supplément familial de traitement, indemnités pour travaux supplémentaires et autres indemnités accessoires), soit 2 000 euros.

- ✓ **Pour l'agent à demi-traitement ou en congé non rémunéré**, la rémunération prise en compte est sa dernière rémunération à plein traitement.

❖ Le calcul de l'ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité 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.

Toute période de service supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année, toute période inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Exemple :

2 ans et 7 mois = 3 ans

5 mois = 0

Lorsque plusieurs contrats auprès du même employeur se sont succédé sans interruption ou avec une interruption inférieure ou égale à 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.

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

Sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- ❖ les congés annuels ;
- ❖ les congés prévus à l'article 11 du décret n° 86-83 (congé pour formation syndicale, congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle, congé de représentation, congé pour formation hygiène et sécurité) ;
- ❖ les congés de maladie ;
- ❖ les congés de grave maladie ;
- ❖ les congés pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- ❖ les congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- ❖ les congés de solidarité familiale ;
- ❖ les congés de présence parentale ;
- ❖ les congés de proche aidant ;
- ❖ les congés sans rémunération pour raisons de famille ;
- ❖ les congés pour accomplir les obligations du service national, une période d'instruction obligatoire, une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou la réserve de sécurité civile, une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi : ainsi, la période de congé concernée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté, mais elle n'interrompt pas le cumul d'ancienneté de l'agent. Exemple : un agent est recruté le 1^{er} janvier 2015. Le 1^{er} avril 2015, il sollicite un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'un an. Il reprend son service le 1^{er} avril 2016 et est licencié le 31 décembre 2016.

Calcul de l'ancienneté : 1 an (12 mois) soit :

- du 1^{er} janvier 2015 au 31 mars 2015 : 3 mois
- + du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : 0 mois
- + du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2016 : 9 mois.

La période d'un an au titre du congé pour convenances personnelles n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté : elle ne fait que suspendre le cumul de l'ancienneté. Dès la reprise de ses fonctions au 1^{er} avril 2016, l'agent continue à cumuler de l'ancienneté sur la base des trois mois d'ores et déjà acquis.



En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration (en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels) n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une **indemnité compensatrice de congés annuels**.

Cette indemnité est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris. Elle est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent et ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

Exemple : un agent contractuel est embauché au 1^{er} janvier 2015. Son employeur le licencie le 31 juillet 2016, pour un motif non disciplinaire. En 2015, l'agent a pu disposer de la totalité de ses 25 jours de congés annuels ; toutefois, du 1^{er} janvier 2016 au 31 juillet 2016, son chef de service ne l'a autorisé qu'à bénéficier de 10 jours sur les 15 auxquels il avait droit sur la période travaillée. Au 31 juillet 2016, une indemnité compensatrice de congés annuels est par conséquent due à l'agent. Elle est calculée de la manière suivante :

- Rémunération brute de l'agent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016 : 24 000 euros
- Nombre de jours de congés annuels dus et non pris : 5 jours sur 15

Indemnité = $(24\,000/10) \times (5/15) = 800$ euros bruts

- ✓ **Pour l'agent à temps partiel**, les périodes accomplies à temps partiel sont décomptées proportionnellement à la durée de travail effectuée.

Exemple : l'agent dont la quotité travaillée est de 60 % ne cumule d'ancienneté qu'à hauteur de cette quotité : s'il effectue son service à 60 % pendant deux ans du 1^{er} janvier n au 31 décembre n+1, ces deux années ne seront comptabilisées qu'à hauteur de 60 % de 24 mois, soit 14,4 mois, c'est-à-dire 1 an.

Exemple de calcul de l'ancienneté avec des congés pris en compte et non pris en compte :

Date d'entrée d'un agent = 1^{er} avril 2010

Congés annuels = 25 jours par an, excepté en 2016 où l'agent n'a pas pu bénéficier de tous ses congés (5 jours restants)

Congé sans rémunération pour la création d'une entreprise = 1 an, du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013

Date du licenciement = 26 novembre 2016

Calcul de l'ancienneté :

- du 1^{er} avril 2010 au 31 décembre 2012= 2 ans et 9 mois (période comprenant les 25 jours de congés annuels pris par l'agent chaque année entre 2010 et 2013)
 - + du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013= 0 mois
 - + du 1^{er} janvier 2014 au 26 novembre 2016 = 2 ans, 10 mois et 25 jours (période comprenant 25 jours de congés annuels pris par l'agent chaque année en 2014 et 2015 et 20 jours en 2016).

L'ancienneté cumulée de l'agent est de 5 ans, 7 mois et 25 jours, soit 6 ans pris en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement. L'administration devra également verser une indemnité compensatrice de congés annuels si l'agent ne peut bénéficier de ses 5 jours de congés annuels restants.

❖ Modulation du montant

- Elle concerne les agents qui ont atteint l'âge minimum légal de départ à la 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. Dans ce cas, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.
- L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

4. Versement

L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois dès que possible (en tenant compte des délais de gestion).

5. Pré liquidation et pièces justificatives de la paye

Il convient de saisir l'indemnité en données de pré liquidation (cf. exemple ci-dessous) :

- Code de l'indemnité : 0018
- Mouvement de l'indemnité : 20
- Mode de calcul : A
- Code origine : 0

L'agent doit être en cessation de fonctions (REM=90) avec un code fin de situation (93 = Licenciement).

Le bureau CE-2A (DGFIP) précise que compte tenu des modalités de paiement de l'indemnité de licenciement, qui est une indemnité de rupture de la relation de travail, le code origine du mouvement 20 est nécessairement « 0 ».

Les pièces justificatives suivantes doivent être adressées au comptable :

- la décision de licenciement

- l'état liquidatif mentionnant l'imputation budgétaire et la référence aux dispositions des articles 53, 54, 55 et 56 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et précisant les informations nécessaires au calcul de l'indemnité : ancienneté acquise, dernière rémunération nette mensuelle de l'agent, motif du licenciement, atteinte de l'âge de départ à la retraite et durée d'assurance.

Les retours de paye doivent être contrôlés pour s'assurer que l'indemnité de licenciement a bien été versée.

Il n'y a pas de cotisation assise sur l'indemnité.

Conformément à l'article 80 duodecies du code général des impôts :

« Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes. (...)/

3° La fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ; (...) »

Si le montant de l'indemnité de licenciement dépasse le seuil indiqué dans l'article 80 duodecies du code général des impôts, le montant au-dessus du seuil devra être liquidé avec le code indemnité 1556 (mouvement 20, Mode de calcul A, code origine 0) pour les contractuels de droit privé.

Cas pratique

1/ Calcul de l'ancienneté

Date d'entrée d'un agent = 1^{er} avril 2010

Congés annuels = 25 jours par an, excepté en 2016 où l'agent n'a pas pu bénéficier de tous ses congés (5 jours restants)

Congé sans rémunération pour la création d'une entreprise = 1 an, du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013

Date du licenciement = 26 novembre 2016

Calcul de l'ancienneté :

- du 1^{er} avril 2010 au 31 décembre 2012 = 2 ans et 9 mois (période comprenant les 25 jours de congés annuels pris par l'agent chaque année entre 2010 et 2013)
- + du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013 = 0 mois (congé sans rémunération)
- + du 1^{er} janvier 2014 au 26 novembre 2016 = 2 ans, 10 mois et 25 jours (période comprenant 25 jours de congés annuels pris par l'agent chaque année en 2014 et 2015 et 20 jours en 2016).

L'ancienneté cumulée de l'agent est de 5 ans, 7 mois et 25 jours, soit 6 ans pris en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement. L'administration devra également verser une indemnité compensatrice de congés annuels si l'agent ne peut pas bénéficier de ses 5 jours de congés annuels restants.

2/ Calcul de l'indemnité (en €)

Traitement brut	2785,52
Indemnité de résidence	83,56
Sous-total 1	2869,08
Cotisation ouvrière vieillesse plafonnée	197,97
CSG ¹ non déductible	67,65
CSG déductible	143,76
CRDS	14,09
Cotisation ouvrière maladie déplafonnée	21,52
Cotisation ouvrière vieillesse déplafonnée	10,04
Sous-total 2	455,03
Rémunération :	
sous-total 1 – sous-total 2	2414,05
1/2 de la rémunération	1207,03

¹ Il convient de vérifier, selon l'année considérée, le taux de CSG applicable.

Indemnité de licenciement : (1/2 rémunération) x (ancienneté de 6 ans) = (2414,05/2) x 6	7242,15
Indemnité de licenciement en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle (indemnité de licenciement divisée par deux)	3621,08

3/ Saisie en pré liquidation

Pour l'indemnité de licenciement contractuel de droit public et fonctionnaires (totalité du montant) :

- Mouvement : 20
- Indemnité : 1125
- Code origine 0
- Mode de calcul : A
- Montant : 7242,15 (pour l'exemple ci-dessus)

Pour l'indemnité de licenciement pour un contractuel de droit privé : fraction non imposable et non soumise à cotisations

- Mouvement : 20
- Indemnité : 0018
- Code origine 0
- Mode de calcul : A
- Montant : XXXX,XX

Pour l'indemnité de licenciement pour un contractuel de droit privé : fraction imposable et soumise à cotisations

- Mouvement : 20
- Indemnité : 1556
- Code origine 0
- Mode de calcul : A
- Montant : XXXX,XX

4/ Pièces justificatives

- La décision de licenciement
- L'état liquidatif mentionnant l'imputation budgétaire et la référence aux dispositions des articles 53, 54, 55 et 56 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et précisant les informations nécessaires au calcul de l'indemnité : ancienneté acquise, dernière rémunération nette mensuelle de l'agent, motif de licenciement, atteinte de l'âge de départ à la retraite et durée d'assurance).

5/ Complément réglementaire sur le caractère imposable ou non imposable de l'indemnité de licenciement et soumise à cotisations/ contributions suivant les populations

Dans un arrêt du 25 janvier 2018, la Cour de cassation 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 (CGI) (à savoir les indemnités versées en application du code du travail), auquel renvoie l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sont partiellement ou totalement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales.

Ainsi, et dans la mesure où les indemnités de licenciement versées par un employeur public à un fonctionnaire ou à un agent contractuel de droit public ne sont pas expressément citées dans l'article précité du CGI, la Cour interprète strictement les textes et juge que l'indemnité de licenciement doit être intégralement assujettie à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales, à la contribution sociale généralisée (CSG), à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et aux contributions d'assurance chômage (Cass. civ. 2^e, 25 janvier 2018, n° 17-11.442).

Si les lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2020 ont aligné le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la fonction publique sur celui applicable aux salariés du secteur privé, en insérant dans l'article 80 *duodecies* du CGI : les « indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées en application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique », aucun texte n'est jamais venu aligner le régime fiscal et social des indemnités de licenciement versées à un agent public.

Ainsi, les fonctionnaires ou les agents contractuels, qui peuvent être licenciés, notamment pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle, et, ainsi percevoir une indemnité de licenciement calculée conformément aux textes réglementaires en vigueur, voient leur indemnité de licenciement soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales contrairement à celles des salariés du secteur privé qui sont totalement ou partiellement exonérées d'impôt et de cotisations.

Le conseil constitutionnel a confirmé cette analyse dans la QPC Décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023 :

« Le Conseil est saisi de dispositions qui fixent le régime fiscal des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les agents publics. Le 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts prévoit que l'indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable à l'impôt sur le revenu et fixe la liste des exceptions à cette règle. Les dispositions contestées prévoient à ce titre que bénéficient d'une exonération partielle les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les fonctionnaires et les agents publics recrutés par contrat à durée indéterminée. En revanche, les indemnités perçues par les agents publics à l'occasion d'un licenciement ne bénéficient d'aucune exonération. Il en résulte une différence de traitement, d'une part, entre les agents publics selon qu'ils perçoivent une indemnité de rupture conventionnelle ou de licenciement et, d'autre part, en cas de licenciement, entre les agents publics et les salariés dès lors que seules les indemnités perçues par ces derniers bénéficient d'une exonération partielle. En premier lieu, en exonérant partiellement d'impôt sur le revenu les indemnités de rupture conventionnelle perçues par les agents publics, le législateur a entendu favoriser les reconversions professionnelles de ces agents vers le secteur privé. Les agents publics qui sont convenus avec leur employeur des conditions de la cessation définitive de leurs fonctions ne sont pas placés dans la même situation que ceux ayant fait l'objet d'une décision de licenciement. Ainsi, la différence de traitement résultant des dispositions contestées, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport avec l'objet de la loi. En second lieu, le législateur a défini les indemnités qui, en raison de leur nature, font l'objet d'une exonération. Les salariés du secteur privé et les agents publics étant, au regard des règles de licenciement, soumis à des régimes juridiques différents, le législateur a pu, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, réserver le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu aux indemnités de licenciement perçues par les seuls salariés.

([2022-1033 QPC](#), 27 janvier 2023, cons. [4](#), [5](#), [6](#), [7](#), [8](#), [9](#), [10](#), JORF n°0024 du 28 janvier 2023, texte n° 35) »